جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة و أصول التربية



الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

في جامعة اليرموك

Professional Development of Faculty Members at Yarmouk University

إعداد الطالبة

وجدان محمد مساعدة

بإشراف

أ.د. محمد عاشور

د. خالد العمري

حقل التخصص–إدارة تربوية

الفصل الدراسي الصيفي

2013_2012

الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك

إعداد

وجدان محمد مساعدة

بكالوريوس تربية طفل، جامعة اليرموك، 2007

ماجستير إشراف تربوي، جامعة اليرموك، 2009

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة تخصص الإدارة التربوية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن

وافق عليها

محمد علي عاشور...مشرفاً رئيساً

أستاذ في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

خالد محمد العمري...مشرفاً مشاركاً

أستاذ مشارك في التربية الابتدائية، جامعة اليرموك

صالح ناصر عليمات...عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

خليفه مصطفى أبو عاشور...عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

عمر (محمد علي) خصاونة...عضواً

أستاذ مشارك في أصول التربية، جامعة اليرموك

خالد علي السرحان...عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، الجامعة الأردنية

تاريخ المناقشة

2013/7/30

الإهداء

إلى من ركع العطاء. ...أمام قدمية . .. إلى من وتد قمم نجاحاتي...

إلى من احمل اسمه بكل افتخار... إلى من أودعني لله.....

أبي أهديك رسالتي

إلى النخلة الشامخة إلى آمالي وتفائلي...

إلى ينبوع صبري... إلى من كان دعاؤها سر نجاحي. ..

إلى أمي وسام حبي وبلسم شفائي

إلى ظلي الحاني وسندي وقوتي وملاذي بعد الله. .. إلى من آثروني على أنفسهم. ..

إلى أسرتي ريحانة حياتي

إلى من أكرمني الله به ليكون قدري... يكمل كل منا الآخر. .. إلى من ساند خطواتي للإبداع...

زوجي علي الجسَّار

تختلج الأفكار ويتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات..

تتبعثر الأحرف وعبثا أن يحاول تجميعها في سطور..

سطور كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من الذكريات..

وصور تجمعنا برفاق كانوا إلى جانبنا..

فواجب علينا ثناؤهم ووداعهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في إعمار الحياه.....حفظكم المولى

الباحثة

وجدان محمد مساعدة

شكر وتقدير

ها نحن نخطو الخطوات الأولى... في بحر العلم والخطوات الأخيرة في حياتنا الجامعية مضينا سنوات... بين قناديل تضيئ لنا طريق العلم لا تنضب عن بعث أشعتها بيننا فزرعوا لنا التفاؤل في دروبنا وقدموا لنا كل نفيسٍ دون أن يشعروا بغلاء قيمته إلى من وطدوا بيننا روح المنافسة فما كان منا الا التجلي في التميز... إلى من وقفوا على منابر العلم واعطوا من حصيلة أفكارهم لينيروا دربنا.

إلى وطني...إلى جامعتي... إلى أساتذتي... أهديكم رسالتي ودعواتي وتقدمي.

فهل يستطيع أحد أن يشكر الشمس لأنها أضاءت الدنيا لكنني سأحاول رد جزء من جميلكم بأن أكون كما أردتموني إنسانيه قبل أن أكون مهنية. ..

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار. .إلى من أهداني كلمات ستبقى نجوماً أهتدي بها ما حييت. ..إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمد عاشور. والدكتور خالد العمري.

كما وأشكر جميع أعضاء المناقشة الذين شرفوني برفع شأن هذا البحث

الباحثة

وجدان محمد مساعدة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

الملخص

مساعدة، وجدان محمد. الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك. (2013). (المشرفون: أ.د. محمد عاشور، د. خالد العمري).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توفر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، كما هدفت الى التعرف على المقترحات التي يقدمها القادة الأكاديميون في جامعة اليرموك حول الصفات الواجب توفرها لدى أعضاء هيئه التدريس.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم مسح الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة، وتم تطوير أداة الدراسة استبانة مكونة من (50) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: الصفات العامة للشخصية، والصفات المهنية، والصفات الاجتماعية، كما اشتملت أداة الدراسة على سؤال مفتوح فيما يتعلق بالمقترحات، تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميون في جامعة اليرموك والبالغ عددهم (101) من نواب، وعمداء، ومساعدين، ورؤساء الأقسام في كليات جامعة اليرموك خلال العام الدراسي 2012- 2013،وتم اختيار كامل أفراد مجتمع الدراسة لتمثل عينه الدراسة.

أظهرت النتائج أن مدى توافر الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء أقسام الكليات، جاءت بدرجة تقدير مرتفعة، حيث جاء مجال الصفات العامة للشخصية بالمرتبة الأولى، وجاء مجال الصفات المهنية بالمرتبة الأخيرة. كما أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية في جميع المجالات ،كما أظهرت النتائج أيضاً إلى أن أبرز المقترحات للصفات المهنية الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء الأقسام تمثلت بالقدرة على

التدريب والبحث والتطوير الدائم لذاته، والقدرة على بناء علاقات إنسانية ووجدانية واجتماعية، والاطلاع المستمر على الجديد لتواصل الفعال والبناء مع المجتمع.

وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الباحثة إلى عدد من التوصيات من أهمها:

ضرورة الاهتمام بإعداد عضو هيئه التدريس وتشجيعهم على امتلاك الصفات المهنيـــة وتحقيق متطلبات التعليم العالي وتطوير الكفايات المهنية بما يحقق مستوى تعليمي أفضل.

الكلمات المفتاحية: الصفات المهنية، أعضاء هيئه التدريس، اليرموك.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

المقدمة

يعد التعليم العالي الركيزة الأساسية في بناء أي مجتمع قادر على تكوين وتحديد هويته ومستقبله وإنتاج هذا المستقبل، لذا سعت جميع الدول المتقدمة والنامية إلى تفعيل دور التعليم بكل مفرداته، بحيث يحقق مساحة من الأمن الاجتماعي والاقتصادي والنفسي، وأوجب ذلك على القطاعات المعنية إيجاد معايير وأسس يتم من خلالها اعتماد الجامعات وهيئات التدريس فيها مما يخلق بيئة تعليمية منتجة ومؤثرة بشكل إيجابي ودافع لنظام الحياة التعليمية. (مطاوع، 2000)

ولا تقتصر رسالة التعليم العالي على إعداد المتعلمين فحسب، وإنما اتسع نظامها ليشمل خدمة المجتمع والتفاعل معه والسعي إلى تطويره نحو الأفضل والأمثل، في إطار فلسفة المجتمع، لذا يلاحظ أن إعداد عضو هيئة التدريس لا ينبغي أن يقتصر على توفير كفايات البحث العلمي وإنما لا بد من تزويده بكفايات واستراتيجيات التدريس الجيد، وكفايات التوجيه العلمي للطلاب (كامل واحمد، 2011).

ويعتبر أعضاء هيئة التدريس هم العمود الفقري للعملية التعليمية، فلا بد أن يتميزوا بمجموعة من الصفات والسمات لدى أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي للتعليم العالي، ونظراً لاتباع سياسات الباب المفتوح في التعليم العالي، والذي يعتمد على التوسع الكمي دون الاهتمام الكبير في التوسع الكيفي والنوعي، كان لا بد من إجراء عمليات مراجعة لأداء الجامعات والمؤسسات التعليمية لأجل تقويم تلك المؤسسات، والتأكد من شروط التعليم فيها قبل مراجعة أداء وصفات أعضاء هيئة التدريس وسياسات القبول ومعايير الاعتماد (الصيلبي، 2007).

وأكد العديد من الباحثين في التعليم العالي في الاردن وفي دول العالم على أهمية دور أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصراً مستهدفاً في نظام الاعتماد، يقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بالاعتماد الأكاديمي، حيث أن جودة التعليم العالي تبدأ بجودة أعضاء هيئة التدريس ومدى امتلاكهم للمعلومات، والأفكار، والصفات المهنية والعقلية (بسيوني، 2005).

تعتبر الجامعة شبكة معقدة من التنظيمات التي تتغير بصفة مستمرة من خلال التفاعل مع البيئة الخارجية في سبيل المحافظة عليها ونقدها، وقيادة التغير في المجتمع إذ يحتضن التعليم الجامعي عادة في إطار هيئة التدريس أكبر مجموعة من أبناء المجتمع ذات التأهيل العالي، والتخصص المتميز، والخبرة العميقة في جميع المجالات، أي أنه يحتوي على معظم القيادات الفكرية في المجتمع. (الأسمر، 2003).

وليحقق عضو هيئة التدريس التميز فيما يقوم به من مهام وأعمال فإنه يجب أن يمتلك الصفات المهنية التي تمكنه من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية، ويعتبر نموه الأكاديمي المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارة مؤسسات التعليم العالي إعطاؤها أهمية كبيرة في هذا العصر المتصف بالتحول السريع الذي يتطلب مهارات متجددة (قمبر، 2006).

ويشير العقيل (2004) إلى مهام ومسؤوليات عضو هيئة التدريس بصفتها العوامل المطلوب اعتمادها، لمعايير الاختيار والتقويم وتشمل في الغالب ما يلي:

- التدريس وإلقاء المحاضرات.
- البحث العلمي والنشاط العلمي.
- الإرشاد التربوي والعلاقة مع الطلبة.

- المهام الإدارية.
- خدمة المجتمع المحلي وعلاقته مع مواقع العمل.
- النشاط الاجتماعي وعلاقته مع الزملاء.

وتعتبر الجامعات البوابة الرئيسة التي تنفذ منها المجتمعات المعاصرة إلى جسر التقدم والرقي، والتي تساهم في رقي وتقدم المجتمعات في كافة المجالات، مما يسهل الطريق أمام مؤسسات التعليم العالي والتي تعد الأفراد للحصول على وظائف متعددة في كافة المجالات والتخصصات بحيث يودي الى حصول الفرد على دخل مرتفع ومكانة اجتماعية رفيعة، وهو المشروع الاستثماري الفريد الذي تزداد عوائده أضعاف كلفته، والذي تتمثل مخرجاته في تنمية الموارد البشرية علمياً، واقتصادياً، واجتماعياً، وثقافياً من علماء ومبدعين وباحثين ومتخصصين ليكون لهم الدور القيادي في تسيير دفة مجتمعهم نحو التقدم والتنمية، ولم تعد الجامعات مستقلة عن بيئتها بل هي مؤسسات مجتمعية تؤثر وتتأثر بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لتعكس ما يعيشه هذا المجتمع من تطورات (المطاعني، 2005).

وبما أن مؤسسات التعليم العالي تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي من أجل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً، فوقية في ذلك المساهمة في رقي الفكر، وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالاختصاصيين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائف البحث العلمي المتقنة والقيم الرفيعة ليساهم في بناء وتدعيم المجتمع، وصنع مستقبل الوطن. تعد الجامعات معقلاً للفكر الإنساني في ارفع مستوياته، ومعمماً للاستثمار، وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها (حربي، 2001).

وتعتبر المهارات المعرفية والتقويمية وتعديل السلوك من أهم المهـــارات التـــي يجـــب توفرها في عضو هيئة التدريس، وكذلك مهارة البحث العلمي التي تحتاج إلى مهارات متعـــددة ومتنوعة تعين على الإعداد والاستنتاج وحل المشكلات يأتي من خلال التنمية المـــستمرة ممـــا يستلزم تنمية مؤسسية مستمرة لعضو هيئة التدريس بما يمكنه من أداء واجبه المهني في تحقيق وظائف الجامعة (الوادي، 2010).

فالتسارع المتزايد نحو التعليم العالي في الأردن، أفرز ظاهرة واسعة الانتشار تمثلت في قيام العديد من الجامعات الأهلية التي أخذت تحل بديلاً سريعاً عن التعليم في الخارج، ونجحـــت في استقطاب طلبة من خارج المملكة وأعضاء هيئات تدريسية على مستوى كبير من الكفـــاءة، ويظهر أن الاستثمار في التعليم مجدي، وقد فرضت هذه الظاهرة نفسها بقوة في الأردن مما دفع وزارة التعليم العالي للالتفات نحو ضمان جودة التعليم والاعتماد الأكاديمي ووضـــع معـــايير معتمدة لتطبيق الجودة المطلوبة (الغزاوي، 2009).

وذكر المحسن (2003) أنه لا يزال دور الجامعة ومخرجاتها مرتبط ارتبـــاط بنيـــوي بمكانة أساتذتها وقدرته على تأدية أدوارهم المهنية داخل الحرم الجامعي، ولذلك أولت بـــرامج التعليم العالي ومؤسساته أهمية بالغة في بناء الأستاذ الجامعي، وتوفير المناخ المناسب ليـــتمكن من تأدية دوره بكل كفاءة وفاعلية، وأصبح الاهتمام بالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس فـــي الجامعات والتخطيط له وتطويره أحد الأمور المهمة في أي برنامج إصلاحي تقـــوم بـــه وزارة التعلم العالي باعتبار أن أستاذ الجامعة وهو محور رئيسي في العملية التعليمية التعلمية.

ويعتبر طلب العلم في مرحلة التعليم العالي غاية سامية بل لعله هـــدف لا غنـــى عنـــه للطلاب الطامحين إلى النجاح في عالم المال والأعمال بما يتسم به ذلك العالم اليوم من تنـــافس واتساع، ومن الواضح أيضاً أن التعليم العالي أصبح أمراً أساسياً للمتخصصين فـــي المجـــالات

العلمية والتقنية، فلقد انكمش عالمناً هذا بفضل وسائل الاتصالات المتقدمة والإنترنت وهي الوسائل التي تربط بين أقطاب العالم المترامية مهما بعدت عن بعضها البعض، لذلك يجب أن لا ينحصر نشاط الجامعة داخل جدرانها بل يجب أن يمتد نفعها إلى خارجها وأن تسهم في تطوير وحل مشكلات المجتمع وأن تقوم بالبحوث والدراسات التي تزهر نمو التعليم العالي (الخطيب، 2009).

ويعتمد نظام التعليم العالي بدرجة كبيرة على أعضاء هيئة التدريس في تطوير أنظمته وعملياته ومخرجاته وتواجه معظم دول العالم تحدياً كبيراً في هذا المجال مما أدى إلى أن تنتقل الجامعات من الوظيفة التقليدية المتمثلة في التدريس غالباً إلى وظائف أكثر فاعلية تستفيد منها من خلال البحث العلمي والشراكة المجتمعية التي تعتبر أيضاً أساس البنية الجامعية وهي الآن أبعد ما تكون عن هذه الأدوار التي يمكن أن ترفدها بالموارد المالية الكفيلة بتغطية احتياجاتها والنهوض بمجتمعاتها (الربيعي، 2008).

إن التنمية المهنية لإعفاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، تمثل حاجة مستمرة وملحة، نابعة من مواقف حية، يواجهها الأفراد في حياتهم المهنية، حيث تساعدهم على التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة عالية، كما تجعلهم أكثر وعياً بالجدية في مجال تخصصهم وتساعدهم على النمو المستمر وتكسبهم القدرة على التفكير في ممارستهم وتحسينها، والقدرة على الشراكة والعمل الجماعي، كما تكسبهم مهارات دمج التكنولوجيا في عمليات التعلم والبحث والتواصل وهي مهارات ضرورية يتطلبها العمل في المرحلة الجامعية. (الصغير، 2005).

حيث جاءت هذه الدراسة للتعرف على الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. وبما أن التعليم العالي دائم التطور والتقدم فهو عملية ريادية تأخذ بيد المجتمع نحو مستوى أفضل وعلى هذا الأساس فإن الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس تمثل مركزاً

أساسياً في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي الجامعي لتعمل على تنمية المجتمع وتطوره في جميع المجالات.

وبما إن العملية التعليمية تعد المهمة الأولى للجامعة ومن خلال إجراءات تحسينها يتشكل الأساس لمتطلبات تحسين التعليم العالي ويتطلب ذلك التركيز على جودة المخرجات التعليمية، كما ويكون التركيز على تكامل وتحسين مكونات العملية الجامعية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تبرز مشكلة البحث الحالي من أن مؤسسات التعليم العالي تواجه متطلبات كثيرة تتعلق بتحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. وتؤكد عدد من الدراسات مثل دراسة العاجز (2007) أن من الآفات ذات الأثر السلبي الداخلي هو اكتفاء الأستاذ الجامعي بما حصل عليه من صفات أكاديمية مهنية في مرحلة إعداده، وعدم حرصه على متابعة المستجدات العالمية ولا سيما المتعلقة بطبيعة عمله .

ومهما اختلفت طرق تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وأساليبه، فإن الهدف النهائي هو تطوير التدريس في التعليم العالي وتحسينه، وإمداد صانعي القرارات بالمعلومات اللازمة فيما يتعلق بالشؤون الوظيفية كالترقية والتعيين، كما يستخدمها عضو هيئة التدريس نفسه كمؤشر يستعين به لتطوير نفسه في المجال التدريسي .

وتنبهت الجامعات العالمية المتقدمة لهذه الحقيقة منذ أمد بعيد فقامت بالتخطيط والتنظيم لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي، ومن خلال استقراء واقع مؤسسات التعليم العالي الأردني وما أشارت إليه بعض الكتابات والدراسات العربية الحديثة في مجال التعليم العالي يتضح عدم وجود خطط مهنية لأعضاء هيئة التدريس بشكل واضح.

من هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة يمكن أن تتحدد في وجود بعـض القـصور فـي الصفات المهنية في ضوء معايير الاعتماد ، الأمر الذي يتطلب بإجراء دراسات في واقع هذه المعايير والسعي إلى بناء هيئة اعتماد أكاديمية تسهم في تطوير الصفات المهنية لأعضاء هيئات التدريس.

لذا تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على مدى توافر الصفات المهنية لأعضاء هيئـة التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وذلك من خلال الإجابة على الأسـئلة التالية:

1- ما درجة توفر الصفات المهنية في أعضاء هيئه التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك كما يراها العمداء والنواب والمساعدون ورؤساء الأقسام في الجامعة ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اسـتجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئـة التـدريس فـي جامعة اليرموك تعزى لأثر متغير الجنس، والمسمى الأكاديمي، ونوع الكلية؟

3- ما المقترحات التي يقدمها العمداء والنواب والمساعدون ورؤسـاء الأقـسام للـصفات المهنية الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف على مدى توفر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك لدى أعضاء هيئة التدريس، وكما هدفت لمعرفة فيما إذا كان هناك فـروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الصفات المهنية لـدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغيرات الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية،

كما وهدفت لمعرفة المقترحات التي يقدمها أفراد عينة الدراسة للصفات المهنية التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة ضمن جانبين رئيسين، هما:

1. الجانب النظري: تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى كونها من الدراسات القليلة – حسب علم الباحثة – التي تحدثت عن الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، علاوة على أن هذه الدراسة قد تثري المكتبات بما تتضمنه من معلومات عن الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
2. الجانب العملي: ويبدو فيما يترتب على نتائج الدراسة من فوائد عملية في الميدان التربوي، ويتمثل الجانب العملي فيما يأتي:

- يؤمل أن يستفيد منها أعضاء هيئة التدريس في تطوير صفاتهم المهنية لتأدية أعمالهم بطريقة متميزة.
- يؤمل أن تشكل نتائجها وتوصياتها مرجعاً لوزارة التعليم العالي وللإدارة الجامعية عند وضع برامج وأنشطة إرشادية لتوفير التنمية المهنية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- توجيه أنظار الباحثين وطلبة الدراسات العليا إلى البحث في هذا المجال وإجراء دراسات أخرى لم تتمكن الدراسة الحالية من معالجتها.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

استخدمت الباحثة عدداً من المفاهيم والمصطلحات التي ترى ضرورة تعريفها إجرائيـــاً وهي:

الصفات المهنية اصــطلاحاً: إنها العمل ضمن أهداف المنهج الدراسي وحاجات الطلاب واستخدام طرائق وأساليب تدريس حسب متطلبات كل مقرر لإثارة الرغبة لدى الطلبة في التعليم والتمكن من زيادة الثقافة العامة (الشلبي، 2002).

ويعرف إجرائياً لغاية الدراسة بانها: هي مجموعة السمات والقدرات والقابليــات لــدى أعضاء هيئه التدريس في جامعة اليرموك لتحقيق الإنجازات التربوية في التعليم العالي.

أعضاء هيئة التدريس اصطلاحاً: هو الذي يحمل المؤهلات والدرجات العلمية ويعمــل في مجال التدريس في الجامعات والبحث العلمي وقادر على الإنجــاز فــي مجــال تخصــصه ويشارك في نهضة الأمة وحل مشاكلها ومواجهة التحديات التي تعترض نهـضتها ووحــدتها (الدوغان، 2011).

ويعرف إجرائياً لغاية الدراسة بانه: هو الأستاذ الجامعي الذي يدرس في جامعة اليرمــوك ويتعامل ويقدم المعلومات والأفكار التي تعمل على تنمية وتقييم الطالب ويكون من حملة درجة الدكتوراه في تخصصه.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بما يلي :

الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة على الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس فــي جامعة اليرموك.

الحدود المكانية : اقتصر تطبيق الدراسة على جامعة اليرموك.

الحدود الزمانية : اقتصرت الدراسة على الفترة الواقعة (2012–2013).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء اقسام الكليات فـــي جامعة اليرموك.

الحدود المقياسية: اقتصرت الدراسة على استخدام استبانة وسؤال مفتوح لهذه الدراسة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من جزأين رئيسين هما الأدب النظري والدراسات السابقة، أما الأدب النظري فتناول مفهوم الصفات المهنية، أعضاء الهيئة التدريسية والصفات التي يجب توافرهـا لدى عضو هيئة التدريس وثقافة التنمية المهنية، والجوانب الاساسية لتطوير الـصفات المهنيـة وأسباب الرغبة في تطويرها، ومهامهم، وأهمية تطويره ،ومعايير اختيارهم، ومبررات اختيارهم الشروط التي يجب توفرها لديهم، ومتطلبات الصفات المهنية لديهم، أهداف رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس، في حين يتناول الجزء الثاني: الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقـة بموضوع الدراسة.

أولاً: مفهوم الصفات المهنية

إن التعليم العالي أصبح يتجه إلى العالمية مما يتطلب العديد من التطـورات أبرزهـا: تطوير إدارة التعليم العالي وتطوير أداء الهيئة المهنية، والصفات المهنية، فكان هناك بعـض التعريفات أوردها الباحثون، ووجهات نظر متعددة حول مفهوم الصفات المهنية لعـضو هيئـة التدريس منها: عرفها عمارة (1999) بأنها تعني مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها المدرس الجامعي لاكتساب مزيد من التقنيات المعرفية والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسـة أدواره المهنية لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة.

ويرى بركات (1996) أنه ينبغي أن يُنظر لتطوير عضو هيئة التدريس نظـرة عامـة تشمل جميع الأساليب التدريسية الجامعية النظرية والعملية المتعلقة بالتدريس الجامعي وكـذلك الأساليب الإدارية وطرق تقديم الاستشارات المطلوبة منه.

وأيضاً عرفها زعرب (2000) بأنها أهداف سلوكية محددة تصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية لعضو هيئة التدريس ليصبح أكثر فاعلية مع طلابه.

أعضاء الهيئة التدريسية

إن ارتقاء أي مجتمع وتقدمها يعود على التعليم الجامعي وما يؤديه في خدمة شاملة للمجتمع وتعد الجامعات مصانع العقول المفكرة ومحاضن الكفاءات البشرية المنتجة، والمدرسون فيها يتعلمون مسؤوليات كبرى في صياغة ملامح المستقبل وبناء نهضة الأمم على قواعد راسخة (سنقر، 2000).

أن عضو الهيئة التدريسية يشكل الركيزة الأساسية في العملية التعليمية والتربوية، والأداة الرئيسية في الوصول إلى التطوير المنشود من جانب الطلبة، وعملية التطوير في التعليم العالي لا تتحقق بفاعلية دون التركيز على تطوير أداء المحرك الأساسي في البيئة الجامعية وهو عضو هيئة التدريس، لذا لابد من وجود آليات تحدد مؤشر اشترقية الأساتذة الجامعيين، وتحفزهم نحو العمل بكفاية، ويتحقق ذلك من خلال وجود آليات تحد وقوعد العمل الأكاديمي، وتطوير تشريعات تقييم الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية (طوفان، 2006).

أن أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك أهم ركيزة من ركائز الجامعة، عليهم بقوله مسؤوليات كبيرة، فما في شك أنهم محور الارتكاز في التعليم الجامعي، والعامل الأساسي والهام في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها التي من أجلها أنشئت، فلا يمكن قيام جامعة بدون أساتذة جامعيين ينفذون برامج الجامعة بصورة حقيقية، مهم الذين يمدون الطلاب الإعداد العلمي السليم، ويبنون شخصياتهم بناء متوازناً، ويزودوهم بالخبرات اللازمة لهم حاضاً ومستقبلاً، بما امتلكوه من كفايات تعليمية مناسبة، وعليهم عن إعداد هيئة التدريس وتدريبهم في عصر يزداد

التأكيد فيه يوماً بعد يوم على أهمية الإنسان كمصدر للثروة، وتحقيق التنمية الشاملة (سنقر، 2000).

الصفات التي يجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس

يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بمجموعة من الصفات كما أشار إليها عليمات (2007) وهي كالآتي:

1. **السمات الشخصية:** تعني أن يمتلك عضو هيئة التدريس المرونة في التفكير والثقة في النفس، ويتأنى في إصدار الأحكام وأن يمتلك مهارات الاتصال الفعالة، والقدرة على الشرح والتوضيح.
2. **الكفايات المهنية:** هي أن يمتلك عضو هيئة التدريس القدرة في الدفاع عن الطلبة ويقدم المساعدة لهم في إنجاز مهماتهم، ويشجع على التعاون الاجتماعي وإدراك مشاعرهم وأشراك الطلبة بمواقف مثيرة للتفكير، ويتقبل اقتراحاتهم المختلفة ويستمع لهم بشكل دائم وجيد.
3. **الخبرات الموقفية:** وتكون عن طريق معرفة عضو هيئة التدريس المتعمقة في مجال تخصصه وقدراته على تقبل الغرابة والأصالة والتنويع في استجابات الطلبة، والقدرة على إدخال المهارات الفعالة في العملية التعليمية، وقدرته على استخدام مهارات الاستماع للطلبة وقدرته على تقييم العمل اليومي والأسبوعي.
4. **الكفاءة العلمية:** وهي إلمام عضو هيئة التدريس بالمعلومات والخبرات التي يحتاجها الطلبة ويقدمها لهم بالشكل السليم والصحيح.
5. **الكفاءة التربوية:** وهي معرفة عضو هيئة التدريس بالطرق التربوية المناسبة في التعامل مع الطالب وكيفية تقديم المعلومات له.

6. **الكفاءة الاتصالية:** هي قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام الطرق المناسبة لتوصيل المعلومات والقدرة على الاتصال بكل أفراد العملية التربوية.

7. **الرغبة في التعليم:** ان يمتلك عضو هيئة التدريس الدافعية في التعليم لإثـــراء ونجـــاح العملية التعليمية.

8. **المشاركة:** وذلك من خلال تحسين مستوى التدريس الأكاديمي لأعضاء هيئة التـــدريس ومساهمته في خدمة المجتمع المحلي.

ثقافة التنمية المهنية في جامعة اليرموك

تحتل ثقافة التنمية المهنية في مجتمع التعليم موقعاً متميزاً، باعتبارها تشكل مطلباً أساسياً للأفراد، لأنها تسهم في تحسين أدائهم، وتساعدهم على ممارسة أعمالهم بمهنية عالية، لذا فـــإن التنمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تمثل حاجة مستمرة، نابعة من مواقف حيـــة يواجهونها في حياتهم العملية، وتتعدد مداخل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإن كانـــت جميعها تدور حول فكرة واحدة، وهي أن يتحول الأفراد إلى متعلمين دائمي التعلم.

إن نجاح الجامعات العربية في نشر ثقافة التنمية المهنية يتطلب اتخاذ خطـــوات إجرائيـــة بحيث تقوم كل كلية بعمل خطة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بحيث تنظم هذه اللحظة على مدار العام، وتتضمن حضور أعضاء هيئة التدريس، بحيث تنظم هذه اللحظة علـــى مـــدار العام، وتتضمن حضور أعضاء هيئة التدريس لورش العمل والندوات والدورات والمـــؤتمرات محلية كانت أو عالمية، وغيره مما يسهم في تجديد معارف ومعلومات أعضاء هيئة التدريس في مجال تخصصاتهم المختلفة، وفي مجال ممارسة المهنة بشكل عام، هذا فضلاً عن ضرورة التنمية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تعتمد على جهود عضو هيئة التدريس ورغبته في النمـــو المهني والعلمي. (مدبولي، 2003)

الجوانب الأساسية لتطوير الصفات المهنية لأعضاء هيئه التدريس:

يهدف التطوير للصفات والممارسات المهنية لأعضاء هيئه التدريس الى المساهمة في تطوير الاداء الاكاديمي بوجه عام والنهوض به من اجل رفع كفاية مخرجات مؤسسات التعليم العالي وعلى وجه التحديد يسعى لتحقيق الاهداف الآتية كما اشار إليها شمسان(2001) بالاتي:

– تحديد المحاور الرئيسية التي تتطلبها تنميه اعضاء هيئه التدريس في مؤسسات التعليم العالي في جوانب تطوير التدريس، وبناء وتطوير المناهج والبرامج الدراسية، وتطوير الخبرات البحثية ومهارات تقنيه المعلومات لديهم، والتقويم بصفه خاصه.

– بناء إطار متكامل لأبرز احتياجات النمو المهني الاكاديمي لأعضاء هيئه التدريس(أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في جميع المحاور.

– المساهمة في تقديم المقترحات والروى لاتخاذ القرارات في مؤسسات التعليم العالي.

أسباب الرغبة في تطوير أعضاء هيئة التدريس

تختلف أسباب ودواعي تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من جامعة إلى أخرى، وقد يعود هذا الاختلاف إلى التباين في التنظيمات والصلاحيات الممنوحة لهذه الجامعات من جانب واختلاف الموقف من قضية تطوير الأستاذ الجامعي من جانب آخر، وهناك مجموعة من الأسباب لتطوير الأداء الأكاديمي المشار إليها عند حداد (1999) وهي كما يلي:

– حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج وتعديلها للأفضل والمساهمة في تنمية المجتمع المحلي.

– اعتبار التدريس الجامعي مهنة، إذ يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية وهذا بدوره يتطلب تدريسا وتعليما عاليا ومستمرا.

- تعدد وظائف مؤسسة التعليم العالي إذ حصل تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها.
- ارتفاع عدد الطلاب في الجامعات مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي تحتاج فيه مؤسسات التعليم العالي للعمل نحو الفائدة.
- سرعة التغير العلمي والاستعداد للمتطلبات العصرية الحديثة مما يتطلب التنمية الجادة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل.
- ضرورة استمرار الثقة بمؤسسات التعليم العالي وزيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنظيم برامج ترفع من مستوى الأداء الأكاديمي.

مهام عضو هيئة التدريس في الجامعات:

يشير العبادي، والطائي (2008) إلى مجموعة من المهام التي يجب على عضو هيئة التدريس القيام بها لإنجاح العملية التدريسية وهي كالآتي:

- المقدرة على القيام بالتدريس بالطريقة النظرية والعملية والميدانية والتدريب وتطويرها المستمر ومتابعة حسن سيرها.
- لديه المقدرة على القيام بالدراسات والبحوث العلمية لتطوير التعليم وإنمائه وخدمة المجتمع.
- القدرة على نقل المعرفة العلمية والتكنولوجيا الحديثة للطلبة.
- امتلاك المهارات العلمية والتطبيقية لتوجيه السلوك التربوي للطالب بما يجعلهم مؤهلين للقيام بمهامهم في السوق المحلي وخدمة المجتمع.
- لديه القابلية أو في صياغة المناهج الدراسية وتطويرها لتتلاءم مع حاجات الطلبة والسوق المحلي.

يتضح للباحثة من خلال الاطلاع على طرق تقييم أداء أعضاء هيئه التــدريس نــدرة وجود خطط علمية تهدف إلى تحسين مهام وقدرات عضو هيئة التدريس المهنية بعد حــصوله على الدكتوراه، لذلك لا بد من التخطيط لبرامج التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فــي مؤسسات التعليم العالي ليسهم في تطوير المهام المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

اهميه التطور لأعضاء هيئه التدريس:

ان موضوع التطور والتقدم لأعضاء هيئه التدريس امر ذو اهميه منذ امد بعيد وتــزداد اهميته في هذا العصر ذو التحول السريع الذي يتطلب مهارات متجدده لذلك تــشير ســكيرت (skerrit,1992) ان هذا الجانب من الجوانب الهامة، نظرا للتطورات التــي شــهدتها مهنــه التدريس ذاتها، وسبب الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريبا مستمرا للعــاملين فــي مهنــه التدريس، وتؤكد على انه يتعين على الجامعات ان تطور لنفــسها اســتراتيجيات، ومنهجيــات، وتقنيات وان تدرب اعضاء هيئه التدريس بها على موجه التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتقني السريع، وتركز في بحوث التطوير الإدارية والبحوث التطبيقية لان ذلك سيساعد مؤسسه التعليم العالي على:

- الحفاظ على نوعيه عالية الجودة من التعليم والبحث.
- أقامه علاقات اجتماعيه وثيقه.
- الوفاء بمتطلبات التعليم العالي وتحقيقها.
- المحافظة على الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية لديه.
- إنماء القدرات التدريسية، وتخطيط الوحدات الدراسية.
- القدرة على الاستفادة من التقنيات التربوية الحديثة في جميع جوانب العمل العلمي.

معايير اختيار عضو هيئة التدريس

يشير طعيمه والبندري، (2004) إلى ثلاثة معايير لاختيار عضو هيئة التـدريس فـي الجامعات وهي:

- **المعيار الفكري والأكاديمي:** ويندرج ضمن هذا المعيار مجموعة من الخصائص التـي يمتلكها عضو هيئة التدريس من قدرته على التفكير والتعبير عن المواقـف التعليميـة وإلمامه باللغات الحديثة واللغة العربية والانجليزية وإحاطته بالتخصص لاستعداده بتقديم الفائدة للدراسات العليا مع إيضاح الهدف الوظيفي لذلك.
- **المعيار السلوكي:** وينطوي هذا المعيار أيضا على مجموعة من الخصائص التي يمتلكها عضو هيئة التدريس وذلك من خلال إحاطته بالذات والأعراف الحميدة، ويشمل علـى استيعابه للعقيدة والثقافة الإسلامية ومدى التزامه بها كمـنهج للحيـاة وحـسن الـسيرة والخلق.
- **المعيار الشخصي:** ويتحدد ذلك في اتزان الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس وهدوئه وثقته بنفسه ويمتاز بالسمات القيادية والتوجيه الجدي والمثابر، كما يهتم عـضو هيئـة التدريس بالمظهر العام وطريقة تعابيره اللفظية.

وتلاحظ الباحثة أن اختيار أعضاء هيئة التدريس الجامعي يخضع في مختلف الجامعات، لمعايير متعددة الجوانب، ولإجراءات طويلة تستهدف حسن الاختيار وألا يدخل للحياة الجامعيـة من هو ليس بكفء لها.

الشروط التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس

ذكرت سنقر (2000) أن هناك شروط يجب توافرها في عضو هيئة التدريس كالآتي:

أولاً: المؤهلات الذاتية (الشخصية) والتي تتعلق بتوفر: الصحة الجسمية والنفسية، إلى جانب الجدية والقدرة على التكيف، والتحلي بالالتزام والمرونة، والصبر والقدرة على تحمل المسؤولية واحترام الوقت.

ثانياً: المؤهلات العلمية والتي تتعلق بـ:

متابعة المستجدات العملية في الاختصاص، والقدرة على تحديثه وتطويره والتأليف فيه، والخبرة الوافية في محتوى المقدرات الدراسية التي يقوم بتدريسها، وفهم العلاقة بين محتواها ومحتوى المقررات الأخرى، والقدرة على إجراء البحث العلمي، وربط محتواه بالبيئة والمجتمع.

ثالثاً: المؤهلات التربوية

وضوح الأهداف التربوية للتعليم الجامعي لديه، وإتقان طرائق التدريس المختلفة (العامة والفردية، النظرية والعملية)، القدرة على استخدام الوسائل والنقانات والمساعدة على التدريس وحسن اختيار المناسب منها، والتفاعل الإيجابي مع الطلاب وتوجيههم، ومراعاة الفروق الفردية بينهم، واختيار الأسلوب الانسجامي التقويم

رابعاً: المؤهلات الثقافية

إدراك منظومة العلم الذي اختص به وتطوره حتى وقتنا الحاضرن ومعرفة سبل توظيف خبراته في الحياة العملية، ومعرفة الأنظمة والقوانين العامة والجامعية وفهم العامل الحافز لتجديد المناهج واساليب التدريس.

خامساً: المؤهلات القيمية والأخلاقية

لكي يقوم المدرس بوظيفته التطويرية لابد من ممارسة الصراحة العلمية والأخلاقية، وحسب مهنة التعليم الجامعي والثقافي فيها إلى جانب التحلي بالموضوعية والعدالة في التعامل

مع الآخرين، والتحلي بالأخلاق الفاضلة وتمثيل القدوة والتعاون والالتزام مع القيادات السياسية والنقابية والإدارية، ومحبة العمل الجامعي، واحترام إنسانية الإنسان.

مبررات اختيار عضو هيئة التدريس

يعد التدريس من حيث إنه شخصي إلى حد ما، فهو يعتمد على شخصية الإنسان ومقدار حماسه وإبداعه وصفاته الذاتية التي قد لا يشترك معه فيها الكثير، فأشار الربيعي (2007) إلى حجج ومبررات لإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي كما يلي:

- أهمية التعلم والتعليم في التقدم العلمي والحضاري والإنساني.
- دور المدرس الجامعي في العملية التدريسية.
- دور التعلم والتعليم في نقل العلم والفائدة من جيل إلى أخر.
- شهادة التخصص العليا هي فتح أبواب البحث والعطاء ولكنها ليست شهادة مقدرة على التدريس.
- المدرس الجامعي لا بد أن يكون عضوا فاعلاً مؤثرا مهما، لتقدم مجتمعه.
- تأهيل المدرس للبحث الجاد ومواصلته ورعاية البحث العلمي لأجل التطوير والتنمية الشاملة.

متطلبات الصفات المهنية في الأستاذ الجامعي:

هناك مجموعة من المتطلبات والصفات المهنية التي يجب توافرها لدى الأستاذ الجامعي كالآتي:

- **التدريس:** يعد الأستاذ الجامعي الناجح هو الذي يحقق الصفات المميزة في التدريس من إخلاص النية الصادقة، ورسالته التعليمية، ومعرفته بشخصه أن يكون معلماً ومتعلماً في

آن واحد وتنمية شخصية طلابه، وقدوة حسنة للمجتمع المحلي، من اجل تحقيق أهـداف العملية التعليمية (الدهشان والسيسي، 2004).

- **البحث العلمي:** حيث يعد مطلبا أساسيا لتميز جميع المجالات المختلفة لذا يجب تـوفر باحثين متميزين من أعضاء هيئة التدريس والريادة لتحقيق الفائدة التبادلية بين التعلـيم الجامعي والبحث العلمي ونظرا لأهمية الدور الأساسي الذي يمكن لعضو هيئة التدريس الجامعي القيام به في مجال البحوث ينبغي إيجاد صيغة فاعلة ومناسبة لتقنـين عمليـة تقويم الجهود البحثية كافة، وإيجاد الحوافز التي تدفعه إلى التميـز الحقيقـي والريـادة والحرص على الاستمرار في عملية البحث المتواصل في جميع المجالات، ومن أجـل ضمان تنشيط عملية البحوث العلمية المتميزة واستمرارها كان لا بـد مـن الاسـتفادة القصوى من الباحثين المساعدين المتميزين، وإنشاء دور نشر علمية متخصصة وتنشيط حركة تأليف الكتب الدراسية وترجمتها، ووجود خطط ومشاريع بحثية بعيـدة المـدى، وأيضا وجود آليات متابعة وتقويم دقيقة (المصيلحي، 2000).
- **تطوير مهارات الأستاذ (علميا، تقنيا):** يعتبر تطوير مهارات الأستاذ الجامعي أساسـا ونواة للتقدم والتغيير ومن دونه قد لا تنجح المتطلبات الأخـرى (التـدريس، البحـث العلمي، خدمة المجتمع) في تحقيق أهدافها فينبغي على جميع المسؤولين مـن صـناع القرار دراسة وإدخال كل ما يتوافق من إضـافات لدعمـه والبحـث عـن الأوضـاع والمؤثرات التي تحدد واقع الأستاذ الجامعي ومستقبله بشكل خاص ووجهة التعليم العالي الذي نسعى من أجله بشكل عام. وهناك أسس كثيرة ومتعددة لتطوير قـدرات أعـضاء هيئة التدريس من تنظيم ودوران مستمر لأعضاء هيئة التدريس لتزويـدهم بالمعـارف المتجددة وتنظيم برامج لربط أعضاء هيئة التدريس بقطاعات الإنتاج ومجالات العمـل

التطبيقي، وأيضاً تنمية فرص البحث المشترك بين الأقسام والكليات وتشجيع التدريس والتأليف المشترك وتنظيم ورش العمل وكذلك دعم أنشطة التقدم وإيجاد المواد المساعدة في تدوين المنهج والتدريب على استخدام الوسائط المتعددة، وأيضا تحول الأستاذ من المراقب المشرف إلى الموجه والتحول من التدريس التقليدي إلى الحوار، وتكوين شبكات التعلم بين الأساتذة والطلبة باستخدام التقنيات والوسائل الحديثة (التبيتي، 2001).

- **خدمة المجتمع:** إن تقوية إحساس المجتمع المحلي بدور الجامعة وأهميتها كمؤسسة علمية تربوية يشجع المجتمع للعمل على مساندة الجامعة لتحقيق أهدافها لأن خير الناس أنفعهم للناس ولأن الأستاذ الجامعي يعمل على تقديم النصيحة والاستشارات المختلفة لكافة الأفراد ويشارك في الندوات والمحاضرات والنشاطات العامة والخاصة في المجتمع وكذلك كتابة المقالات في الصحف والمجلات الدورية والمشاركة الإعلامية في القنوات المختلفة المسموعة والمرئية للعمل على خدمة وتنمية وتطوير وتحسين المجتمع (الدهشان والسيسي، 2004).

أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك

وقد حدد الوزارة (2006) أهداف التنمية المهنية في النقاط الآتية

1. تعريف أعضاء هيئة التدريس بطبيعة وأغراض تخطيط المناهج وتطويرها.
2. تطوير إمكانات عضو هيئة التدريس لفهم البنية المهنية حتى يتمكن من مناقشة موضوع المنهج العلمي في إطار القسم العلمي داخل كليته.
3. تطوير المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس فما يتعلق بإعداد والمحاضرات وإلقائها واستخدام الوسائل التعليمية وإدارة ما يعقد من حلقات الحوار والمناقشة.

4. الإطلاع على طرف حل المشكلات التي تواجه التدريس الجامعي.

5. تطوير مهارات التقويم وخاصة ما يتعلق منها باستخدام الاختبارات التحريرية، والمبادئ اللازمة لبناء اختبارات سليمة.

6. بناء جداول المواصفات للطرق المختلفة من الاختبارات وقواعد تركيب أداة التقويم، وتحليل الاختيارات والاتجاهات الحديثة في التقويم.

7. تطوير مهارات التدريب الفعالة لدى أعضاء هيئة التدريس.

8. إيضاح المهارات التي تتعلق بإلقاء كلمة أو حديث.

9. إبراز أهمية دور الجامعة في خدمة المجتمع.

10. التعرف على الأساليب الحديثة في خدمة المجتمع.

يحدد آل زاهر (2004) الأهداف التي تكمن وراء جهود رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس في الأهداف التالية:

1. مساعدة عضو هيئة التدريس على الارتقاء بجوانب شخصية وأدائه الأكاديمي.

2. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التجاوب مع التغيير وزيادة خبراتهم والاستعداد للمهام الجديدة والمتغيرات داخل مؤسسة التعليم العالي وخارجها.

3. ضمان وصول عضو هيئة التدريس إلى مستوى التمكن من عمله والمحافظة على هذا المستوى.

4. بيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم.

5. بيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير منهارات أعضاء هيئة التدريس.

6. المساهمة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار في تخصصاتهم.

الدراسات السابقة:

تم مراجعة العديد من مصادر الأدب التربـوي مـن الرسـائل الجامعيـة والمجـلات والدوريات التربوية المتخصصة وقواعد البيانات والمعلومات ومواقع الشبكة العالمية للمعلومات، التي تناولت موضوع الصفات المهنية أو القريبة منها، لتنظيم عرض هذه الدراسـات قامـت الباحثة بترتيبها حسب التسلسل الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث.

أجرى عبد ربه وأديبي (1994) دراسة هدفت إلى تحديد المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي والكشف عن أهمية هذه المقومات بالنسبة لطلبة جامعة البحرين، وتكونـت أداة الدراسة من استبانة تتراوح ما بين المقومات الشخصية والاجتماعية والقدوة الحسنة والمقومات المهنية. وتكونت عينة الدراسة من (674) طالبا وطالبة، وأظهرت النتائج بـأن هنـاك (27) صفة سلوكية معيارية يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي كمقومات لأصول مهنته ولتقبل دوره ولمساعدته على التكيف الاجتماعي والأكاديمي مع طلابه.

وقام الرفاعي (1997) بدراسة هدفت إلى تحديد الصفات الشخصية والمهنية للأسـتاذ الجامعي، وتكونت أداة الدراسة الاستبانة من (56) فقرة تشير إلى صفات من النماذج السلوكية للأستاذ الجامعي موزعة على خمسة مجالات هي الجانـب الأكـاديمي والمعرفـي والجانـب الإنساني والاخلاقي والجانب الجسمي والجانب الفكري والفلسفي والجانب المهنـي التربـوي، وتكونت عينة الدراسة من (607) أفراد من طلاب وطالبات. وأظهـرت نتـائج الدراسـة أن الصفات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي احتلت درجة عالية من وجهة نظر الطلبة والتـي تدور حول سعة الثقافة، وبينت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مـستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات وجهة نظر الطلبة في الصفات الشخصية والمهنية للأسـتاذ الجامعي تعزى للجنس أو متغير الكلية أو متغير المستوى الدراسي في الجامعة.

وفي دراسة يونج وشاو (Young & show, 1999) والتي هدفت للكشف عن عوامل فاعلية التدريس وأثرها في اختيار أفضل الاستاذة، في جامعة كولورادو الشمالية بأمريكا وتكونت عينة الدراسة من (912) طالباً وطالبة، واستخدم استبانة للكشف عن مدى فاعلية أعضاء هيئـــة التدريس ومن ثم اختيار أفضل عضو هيئة تدريس لكل مقرر وأشارت النتائج إلـــى أن هنـــاك مجموعة من الأعضاء صنفوا من قبل الطلبة بأنهم أفضل الأستاذة لأنهم يضيفون قيمة للمقـــرر ويحققون أهدافه المنشودة بالإضافة لاهتمامهم بتعليم طلبتهم وزيادة دافعيتهم للتعلم.

أجرى مارتينازي وسامبلس (Martinazii & Samples, 2000) دراسة في كنساس بالولايات هدفت إلى الكشف عن تصورات طلبة الجامعات للخـــصائص والـــسمات الشخـــصية لعضو هيئة التدريس الفعال. وتكونت عينة الدراسة من (120) طالبا وطالبة من جامعة كنساس استجابوا لاستبيان مكون من (44) فقرة موزعة على أبعاد: محـــددات الشخـــصية، والكفـــاءة والعلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب. وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيا بينت الدراسة أن السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس الفاعل هي التواضـــع، والأمانـــة، والثقـــة بـــالنفس والطالب والاستقامة، ومن جانب الكفايات الخبرة التدريسية والإلمام بالمادة، أما العلاقـــات مـــع الطلبة فتشمل التواصل والمساعدة وتقديم المشورة. وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في تصورات الطلبة حول عضو هيئة التدريس الفعال.

أجرى الرشيدي (2004) دراسة هدفت إلى تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقـــسام في جامعة الكويت وتكونت عينة الدراسة من (105) فرداً من رؤساء الأقسام، حيث تم استخدام استبانة، وأظهرت النتائج أن الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويـــت جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الكلية.

أجرى ذياب (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على مكانة المدرس الجامعي والعوامل التي تؤثر على مكانته، وكذلك الخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها وترتيبها حسب درجة الأهمية. وقام بتطبيق هذا الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من (100) عضو في هيئة التدريس في الجامعات المحلية بقطاع غزة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليل حيث قام بإعداد استبيان شمل ثلاثة أبعاد وهي مكان المدرس الجامعي والعوامل التي قد تؤثر على مكانته، وخصائصه التي ينبغي توافرها فيه والأدوار التي يقوم بها، وجاءت النتائج منسجمة مع متطلبات العصر وما تفرضه ثورة المعلومات من مواكبة واهتمامه بتطوير نفسه في مجال تخصصه حتى يكون خبيراً وملماً بأحداث الطرائق والأساليب التربوية التي تمكنه من تحقيق تعليم وتعلم فعال.

أجرى أبو حميدان، سواقد (2008) دراسة هدفت إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (700) طالباً وطالبة ومن آراء الطلبة التي جُمعت بواسطة استبانة مفتوحة أعدت لهذا الغرض أظهر التحليل العاملي لاستبانة الصفات عن وجود ثلاثة عوامل تمحورت حولها الصفات وهي العامل الشخصي، والكفاءة التربوية، والعلاقة مع الطلبة. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة ولا في درجات رغبات الطلبة في توافر الصفات أو العوامل تعزى إلى كل من الجنس، المستوى الدراسي، والكلية.

كما أجرت كاماث ومايير وثوماس (Kamath, Meier & Thomas, 2009) دراسة في كليفلاند بالولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن السمات المهنية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس في أقسام المحاسبة بالجامعات الأمريكية. تكونت عينة

الدراسة من (850) عضو هيئة تدريس ضمن (1000) كلية مختلفة في جميع أنحـاء الـبلاد. ومن ثم تم الرجوع إلى دليل أعضاء هيئة التدريس الوطني لجمع بيانات حول: الرتبة المهنية، العمل الإداري، أعلى درجة وصل لها عضو هيئة التدريس، البحـوث، الـشهادات التقديريـة، والملف الأخلاقي إن السمات الشخصية تتراوح بين التواضع وحسن التواصل مع الطلبة، كمـا بينت الدراسة إن معظمهم يحملون ترخيصا كمحاسبين قانونيين وأن معظمهـم يتجـه لقطـاع الأعمال كعمل جزئي وخاصة في المجال الاستشاري.

وأجرت أيضاً القرني (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، والتعرف على المعوقات التي تواجه الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والتعرف إلـى المعوقات التي تواجه الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينـة الدراسة من (370) عضو هيئة التدريس واستخدمت الباحثة استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الـسعودية، جـاءت بدرجة متوسطة، وأشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالـة ($\alpha = 0.05$) لمتغير الكلية والرتبة الأكاديمية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بمطالعه واستعراض الدراسات السابقة يلاحظ أن بعض تلك الدراسات ركـزت علـى الكشف عن السمات المهنية والشخصية لأعضاء هيئه التدريس في اقـسام المحاسـبة كدراسـة كاماث مايير وثوماس (kamath,meier&thomas,2009)، ودراسة عبدربه وأديبي (1994) التي تناولت تحديد المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي والكشف عـن اهميـه هـذه المقومات بالنسبة لطلبه جامعة البحرين ودراسة مارتينازي وسامبلس (martinazii&samples,

2000) التي هدفت للكشف عن تصورات طلبه الجامعات والخصائص والسمات الشخصية لعضو هيئه التدريس الفعال.

ودراسة الرشيدي (2004) التي هدفت إلى تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام في جامعة الكويت، ودراسة القرني (2010) التي هدفت إلى التعرف إلى دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

كما لاحظت الباحثة من خلال استعراض الدراسات السابقة أن معظمها أستخدم أستبانه كأداة لجمع البيانات مثل دراسة عبدربه وأديبي (1994)، ودراسة رفاعي (1997)، ودراسة مارتينازي وسامبلس (martinazii&samples)، ودراسة الرشيدي (2004)، ودراسة القرني (2010).

وهناك بعض الدراسات السابقة التي استخدمت أدوات اخرى لجمع البيانات مثل دراسة طعيمه والبندري (2004) التي استخدمت اسلوب الأسئلة المفتوحة ودراسة كامات مايير وتوماس(kamath, meier &Thomas,2009) التي استخدمت اسلوب جمع البيانات من خلال الرجوع الى دليل أعضاء هيئه التدريس الوطني.

وقد تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث أفادت الباحثة من تلك الدراسات في تصميم أداة الدراسة وبلورة مجالاتها، كما اتفقت هذه الدراسة مع اغلب الدراسات السابقة من حيث عينه الدراسة اذ تناولت اعضاء هيئه التدريس الجامعي، وبالنظر إلى الدراسة الحالية ومقارنتها في الدراسات السابقة فان الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسات في استخدامها اسلوب الاستبانة والأسئلة المفتوحة، كما أنها ستقدم وصفا لصفات المهنية لأعضاء هيئه التدريس وفقا لمعايير الاعتماد الاكاديمي لمواجهه متطلبات التعليم العالي وكذلك تقديم متطلبات تحسين الاداء الاكاديمي ومعرفه واقع هذه

المعايير في اطار السعي لوضع تصور يهدف الى تطوير الصفات المهنية لأعضاء هيئه التدريس وكذلك امتازت باشتمالها على المجال الأكاديمي، ومجال الشخصية العامة، والمجال الاجتماعي، وأيضا تميزت عن الدراسات السابقة بتناولها لبعدي الدراسة وهما الصفات المهنية ومعايير الاعتماد لأعضاء هيئه التدريس في جامعة اليرموك، حيث لاحظت من خلال استعراض الدراسات السابقة بانه لا يوجد اي دراسة تناولت هذين البعدين.

لذا فان هذه الدراسة تميزت أيضا عن الدراسات السابقة بانها من الدراسات القليلة التي تناولت الصفات المهنية لأعضاء هيئه التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك لمواجهه متطلبات التعليم العالي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتهـا، وأدواتهـا، وطـرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة، ومتغيراتها، والمعالجة الإحـصائية، التـي تـم استخدامها من أجل الوصول إلى النتائج، وفيما يلي عرض لذلك.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدم المنهج الوصفي المسحي لمعرفة الـصفات المهنيـة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وللكشف عن الفروق من وجهة نظر عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام حول توافر الصفات المهنية تبعـاً لاخـتلاف متغيـرات الجـنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة تم تطويرها من قبـل الباحثة لجمع المعلومات من عينة الدراسة حول الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، كمـا اشتملت الاستبانة على سؤال مفتوح الإجابة لاستطلاع آراء عمداء ونواب ومساعدين ورؤسـاء الأقسام حول الصفات المهنية اللازم توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرمـوك، وذلك لإثراء البيانات والمعلومات حول الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء أقسام الكليـات فـي جامعة اليرموك، والبالغ عددهم (101) وفقا للإحصاءات الرسمية التابعة لوزارة التعليم العـالي والبحث العلمي للعام الدراسي 2013/2012م، حيث تم اختيار جميع افراد مجتمـع الدراسـة لصغر حجم المجتمع بحيث يصبح العدد الفعلي لأفراد عينه الدراسة (80)، والجدول (1) يبـين ذلك:

جدول (1)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	65	81.2
	انثى	15	18.8
المجموع		80	%100
المسمى الوظيفي	عميد	16	20.0
	نائب العميد	11	13.8
	مساعد العميد	11	13.8
	رئيس القسم	42	52.4
المجموع		80	%100
الكلية	إنسانية	59	73.7
	علمية	21	26.3
المجموع		80	%100

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة (العاجز، 2007) ،ودراسة مارتينازي وسامبلس (Martinazii & samples, 2000) قامت الباحثة بتطوير استبانة لجمع البيانات من أفراد العينة مكونة من جزأين، الجزء الأول: استبانة للكشف عن الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وتكونت من (56) فقرة بصورتها الأولية موزعة على ثلاثة مجالات وهي: مجال الصفات المهنية، ويتكون من (30) فقرة، ومجال الصفات الشخصية، ويتكون من (10) فقرات، ومجال الصفات الاجتماعية ويتكون من (11) فقرة، والجزء الثاني من الاستبانة يتكون من سؤال مفتوح الإجابة يتكون من ثلاثة فروع لاستطلاع آراء عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء الأقسام في كليات جامعة

اليرموك، لمعرفة ما هي المقترحات للصفات الواجب توافرها لدى أعـضاء هيئـة التـدريس، والملحق (1) يبين أداة الدراسة بصورتها الأولية.

صدق أداة الدراسة :

للتحقق من صدق الأداة تم عرض أداه الدراسة الاستبانة بصورتها الأولية والبالغ عـدد فقراتها (56) على سته عشر محكما من المتخصصين في جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة الهاشمية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة اربد الأهلية، كما هو مبين في الملحق (2) وتم الأخذ بملاحظاتهم فيما يتعلق بالتعديل أو الحذف أو الإضافة، وكذلك صلاحيتها للانتماء إلى المجال المحدد، وبعد عقد لقاءات فردية مع بعض المحكمين للاستيضاح مـنهم حـول فقـرات الاستبانة، فقد تم إعادة صياغتها من الناحية اللغوية وحذف فقرات لم يتم الاتفاق عليها، حيث تم حذف خمس فقرات من مجال الصفات المهنية وأضافه فقـرة إلـى مجـال الـصفات العامـة للشخصية، وحذف فقرات من مجال الصفات الاجتماعية، وتم استبدال بعـضها. حيـث أشـار المحكمون إلى مناسبة الأداة للكشف عن درجة توافر الصفات المهنية لأعضاء هيئـة التـدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، وأصبحت الأداة بعد التحكيم بصورتها النهائية مكونة من (50) فقرة، كما هو مبين في الملحق (3).

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبـار (test-retest) وذلـك بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسـة ونظـراً لصغر حجم عينة الدراسة فقد تم اختيار ثلاثون فرداً من مجتمع مشابه وهي الجامعة الأردنيـة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون كتقدير لمعامل ثبات الإعادة بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل. كما تم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الـداخلي باسـتخدام

معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا ومعامل ثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا ومعامل الارتباط بيرسون للمجالات والدرجة الكلية

المجال	معامل الارتباط بيرسون	معامل كرونباخ الفا
الصفات المهنية	0.87	0.92
الصفات العامة للشخصية	0.86	0.89
الصفات الاجتماعية	0.89	0.78
الدرجة الكلية	0.87	0.96

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (2) أن قيمة معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لجميع المجالات تراوحت بين (0.78 – 0.92)، كما بلغت قيمة ألفا للدرجة الكلية (0.96)، بينما قيمة معامل ارتباط بيرسون تراوحت (0.86– 0.89 %) في حين بلغ ارتباط بيرسون للأداة ككل (0.87) وهذه النتيجة مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح الأداة:

تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (50) فقرة وسؤال مفتوح، كما هو مبين في الملحق (3) بحيث يضع المستجيب إشارة (×) أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق ما يريد في الفقرة مع ما يناسبه، ومدى قناعته الخطية على تدرج يتكون من خمس درجات، وفقاً لتدرج ليكرت (Likert) الخماسي، حيث أن جميع الفقرات موجبة الاتجاه لذلك أعطيت الأوزان التالية عند التصحيح، وهي: كبيرة جدا (5) درجات، وكبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وقليله(2) درجة، وقليله جدا (1) درجة واحدة، وبناء على ذلك فقد تراوحت الدرجة على كل فقره من فقرات المقياس بين درجة واحده وخمسه درجات، وبما أن المقياس يتكون من (50) فقره، فان الدرجة الكلية تراوحت بين(50) درجة، وهي أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها

المفحوص، و(250) درجة، وهي أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص، وقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية لتحديد درجة توفر الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس على النحو الآتي:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبدائل – الحد الأدنى للبدائل) / عدد المستويات

طول الفئة = $\frac{5 - 1}{3}$ = **1.33**

- من 1– 2.33 منخفضة
- من 2.34 – 3.67 متوسطة.
- من 3.68 – 5.00 مرتفعة.

إجراءات تنفيذ الدراسة:

لغايات تحقيق أهداف الدراسة، تم إتباع الخطوات والإجراءات الآتية:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع حيث تم إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية، كما هو مبين في الملحق (3)، والتأكد من مؤشرات صدقها وثباتها من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية، بالإضافة إلى صدق المحكمين والأخذ بآرائهم وملاحظاتهم.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من رئاسة جامعة اليرموك، موجه إلى عمداء ونواب وعمداء ورؤساء أقسام كليات جامعة اليرموك كما هو مبين بالملحق (4).

- حصر أفراد مجتمع الدراسة المتمثل في جميع كليات جامعة اليرموك للفصل الدراسي الثاني 2013/2012 بعد الرجوع إلى الإحصاءات الرسمية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ومن ثم اختيار عينة الدراسة بالطريقة المسحية.
- توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة، حيث تم توزيع (101) استبانة، وتوضيح طريقة الإجابة على فقراتها، وتم التأكيد على أن المعلومات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وضرورة الإجابة عل جميع فقرات أداة الدراسة بدقة.
- تم تطبيق الدراسة على عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء الأقسام في الكليات في جامعة اليرموك.
- قامت الباحثة بجمع أداة الدراسة وتدقيقها والتأكد من صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي، وتصنيفها حسب متغيرات الدراسة، وتم استرداد (86) استبانة، من أصل (101) استبانة، وتم استبعاد (6) استبانات لعدم ذكر الجنس والكلية وترك بعض الفقرات دون إجابة وكذلك (15) استبانه لم يتم الحصول عليها من أفراد العينة. بهذا فإن عينة الدراسة بصورتها النهائية قد تكونت من (80) فرداً من عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء أقسام.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أولا: المتغيرات المستقلة:

- **المسمى الأكاديمي:** ولها أربعة مستويات وهي: (عميد، ونائب عميد ومساعد عميـد، ورئيس قسم).

- **الكلية:** ولها فئتان: (علمية، وإنسانية).
- **الجنس:** ولها فئتان: (ذكر وأنثى).

ثانيا: المتغيرات التابعة:

- الصفات المهنية.

المعالجات الإحصائية:

بعد الانتهاء من جمع البيانات وتفريغ استجابات أفراد العينة تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والتي اشتملت على استخدام المعالجات الإحصائية وفقا لأسئلة الدراسة، وهي على النحو التالي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمدى توفر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك لمواجهه متطلبات التعليم العالي كما يراها عمداء ونواب ومساعدين ورؤساء أقسام الكليات.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي والمقارنات البعدية بطريقة شيفة لدرجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وفقاً لمتغيرات الجنس، المسمى الأكاديمي، الكلية ولبيان دلاله الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم رصد وتحليل استجابات أفراد عينه الدراسة على السؤال المفتوح، وتوزيعها إلى فئات وفقا لعملية التحليل النوعي، ومن ثم استخراج التكرارات والنسب المئوية لتحديد استجاباتهم نحو توفر الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

الفصل الرابع

عرض النتائج

تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأسئلة الدراسة، التي هدفت إلى التعرف على درجة توافر الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، ومعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس. ومعرفة المقترحات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول الصفات المهنية في جامعة اليرموك، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

أولا :عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مدى درجة توفر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئه التدريس في جامعة اليرموك كما يراها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام الكليات؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توفر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك كما يراها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام الكليات، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توفر الصفات المهنية في جامعة اليرموك كما يراها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام الكليات مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	الصفات العامة للشخصية	3.75	.52	مرتفعة
2	3	الصفات الاجتماعية	3.72	.53	مرتفعة
3	1	الصفات المهنية	3.70	.52	مرتفعة
		الدرجة الكلية	3.72	.51	مرتفعة

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.70–3.75)، وبانحرافات معيارية قد تراوحت ما بين(0.52_0.53%)، حيث جاء مجال الصفات العامة للشخصية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.75)، وانحراف معياري بلغ (0,52) على التوالي، وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاء مجال الصفات المهنية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وانحراف معياري بلغ(0,52) على التوالي، وبدرجة تقدير مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.72)، وانحراف معياري بلغ(0,51)، وبدرجة تقدير مرتفعة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حده، حيث كانت على النحو التالي:

1. الصفات العامة للشخصية

للكشف عن تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول(4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصفات العامة للشخصية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	1	يمتلك سرعة التفكيــر وحــسن التــصرف فــي المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة	4.04	0.63	مرتفعة
2	5	لديه الثقة بالنفس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية	3.91	0.80	مرتفعة
3	16	لديه الميل والرغبة نحو مهنة التعلــيم واحتــرام الأنظمة والقوانين	3.90	0.88	مرتفعة
4	7	لديه القدرة على : القيادة والإقناع	3.85	0.92	مرتفعة
5	13	يتحمل مسؤولية الأعمال التي يقوم بها	3.79	0.84	مرتفعة
6	14	يتمتع بالموضوعية وعدم التحيز	3.76	0.88	مرتفعة
7	8	يتمتع بالصفات الجسدية اللازمة للعمل	3.72	0.89	مرتفعة
8	2	يتمتع بسعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد فــي التعليم والتعلم والعلم	3.71	0.90	مرتفعة
8	6	يمتلك الثقة بقدرات الآخرين متقــبلا لأفكــارهم ومساعدا على أداء أدوارهم	3.71	0.84	مرتفعة
10	9	يتحلى بالشخصية المتزنة والانسجام مع الــذات في السلوك والرقابة الذاتية	3.70	0.83	مرتفعة
10	11	يتعامل بالرحمة والحب والعدل مع الطلبة	3.70	0.85	مرتفعة
10	15	يحرص على التطوير الذاتي لمواكبة التطــورات العلمية الحديثة، والاستفادة منها	3.70	0.86	مرتفعة
13	3	يمتلك الطلاقة اللغوية والقــدرة علــى التعبيــر الواضح	3.66	0.86	متوسطة
14	4	يتمتع بمهارات التفكير الإبداعية	3.63	0.83	متوسطة
14	12	لديه القدرة على بناء علاقات إنسانية جيدة مــع الطلبة والرؤساء	3.63	0.92	متوسطة
16	10	يستطيع العمل على التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية	3.61	0.77	متوسطة
		المتوسطات الحسابية لمجال الصفات العامة للشخصية ككل	3.75	0.52	مرتفعة

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.61- 4.04)، وانحرافات معيارية قد تراوحت ما بين (0.63_0.92)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يمتلك سرعة التفكير وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.04)، وانحراف معياري بلغ (0.63) وبدرجة، تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها "يستطيع العمل على التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وانحراف معياري بلغ (0.77)، وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للصفات العامة للشخصية ككل (3.75)، وانحراف معياري بلغ (0.52)، وبدرجة تقدير مرتفعة، ويلاحظ من الجدول أن اثنتي عشرة فقرة جاءت بمتوسطات حسابيه تراوحت ما بين (3.70 - 4.04) وبانحرافات معياريه تراوحت ما بين (0.63 - 0.86) وحصلت على درجة تقدير مرتفعة، وأربع فقرات جاءت بمتوسطات حسابيه تراوحت ما بين(3.61- 3.66) وبانحرافات معياريه تراوحت ما بين (0.77 - 0.86) وحصلت على درجة تقدير متوسطة.

2. الصفات الاجتماعية

للكشف عن تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول(5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصفات الاجتماعية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوفر
1	7	يستخدم الحكمة في التوجيه والإرشاد في التعامل مع الطلبة	3.83	.76	مرتفعة
2	4	يحترم شخصية الطالب	3.78	.91	مرتفعة
3	2	لديه المقدرة على فهم ثقافة المجتمع والتفاعل معها	3.77	.80	مرتفعة
4	3	لديه علاقات تعاون وتبادل الأنشطة مع الزملاء	3.76	.82	مرتفعة
5	6	يحث ويساعد الطلبة على العلم والتعلم	3.76	.94	مرتفعة
6	9	يمتلك المقدرة على التنسيق مع أعضاء الهيئة التدريسية لإنجاح عمله الأكاديمي	3.71	.87	مرتفعة
7	5	يستطيع التحكم بانفعالاته وعواطفه عند التعامل مع الآخرين	3.66	.93	متوسطة
8	1	يتوسط في التعامل مع الطلبة	3.63	.82	متوسطة
9	8	يستطيع حضور دورات تدريبية تساهم في تحسين عمله	3.55	.81	متوسطة
		المتوسطات الحسابية لمجال الصفات الاجتماعية ككل	3.72	.53	مرتفعة

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.55– 3.83)، والانحرافات المعيارية قد تراوحت ما بين (0.76 – 0.94) حيث جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على "يستخدم الحكمة في التوجيه والإرشاد في التعامل مع الطلبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وانحراف معياري بلغ (0.76)، وبدرجة تقدير مرتفعة بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "يستطيع حضور دورات تدريبية تساهم في تحسين عمله" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.55)، وانحراف معياري (0.81) وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للصفات الاجتماعية ككل (3.72)، وانحراف معياري بلغ (0.53) وبدرجة تقدير مرتفعة.

ويلاحظ من الجدول أن ست فقرات جاءت بمتوسطات حسابيه تراوحت ما بين (3.71 – 3.83) وبانحرافات معياريه تراوحت ما بين (0.53 – 0.87) وحصلت على درجة

تقدير مرتفعة وأن ثلاث فقرات جاءت بمتوسطات حسابيه تراوحت ما بـين (3.55 – 3.66) وبانحرافات معياريه تراوحت ما بين (0.81 – 0.93) و حصلت على درجة تقدير متوسطة.

3. الصفات المهنية

للكشف عن تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول(6).

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصفات المهنية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	24	يتمتع بالاهتمام والانتماء لعمله وجامعته	3.96	0.88	مرتفعة
2	6	يشعر بالتمكن من مادة الاختصاص	3.95	0.88	مرتفعة
3	9	يعمل على بناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة وحثهم على الالتزام بها	3.88	0.92	مرتفعة
4	7	يتحلى بأخلاقيات المهنة في عمله الجامعي	3.86	0.94	مرتفعة
5	1	يساهم في تحقيق رسالة الجامعة التي يعمل بها	3.85	0.64	مرتفعة
6	23	يمتلك الدقة في تقديم المعلومات في مجال اختصاصه	3.85	0.89	مرتفعة
7	8	يستخدم طرائق وأساليب تدريس متنوعة حسب متطلبات كل مساق دراسي	3.83	0.91	مرتفعة
8	15	يقيم الطلبة بموضوعية	3.80	0.77	مرتفعة
9	4	يحقق عمله الأكاديمي أهداف المنهج الدراسي للمساق	3.79	0.76	مرتفعة
10	2	يعزز من مجال التخصص والثقافة العامة لديه	3.76	0.75	مرتفعة
10	5	يمارس الحرية المهنية أثناء القيام بعمله	3.76	0.83	مرتفعة
12	25	يشارك في المؤتمرات والندوات المحليـة	3.75	0.92	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
		والعربية بالعمل البحثي وأوراق العمل			
13	12	يساهم عمله في الاطلاع المستمر على الأبحاث والدراسات العملية المنشورة	3.71	1.00	مرتفعة
14	20	يحرص على ضبط الطلبة وتفقدهم	3.69	0.88	مرتفعة
15	3	يحقق عمله الأكاديمي حاجات الطلبة التعليمية	3.66	0.81	متوسطة
16	18	يستخدم الوسيلة التعليمية كركن أساسي في عمله التعليمي	3.65	0.86	متوسطة
17	11	يدفعه نمطه التعليمي الذي يستخدمه إلى إثارة الرغبة لدى الطلبة في التعلم	3.63	0.89	متوسطة
17	16	يربط بين الجانب النظري والتطبيقي في المساق	3.63	0.86	متوسطة
19	21	يلتزم بخصائص التعليم الجيد مع مراعاة شروطه	3.62	0.83	متوسطة
20	19	يستطيع ممارسة إدارة الوقت وتنظيمه من خلال عمله في الجامعة	3.61	0.82	متوسطة
21	14	يتمتع بدافعية عالية	3.60	0.95	متوسطة
22	22	يساهم في تقديم الخدمة البحثية لمؤسسات المجتمع	3.49	0.80	متوسطة
23	17	يتداول المعرفة من مهارات واتجاهات مع العاملين معه في الجامعة	3.47	0.81	متوسطة
24	13	يستخدم اللغة الإنجليزية في تدريسه وأبحاثه	3.40	1.15	متوسطة
25	10	يستخدم اللغة العربية الفصحى في عملية التدريس	3.34	1.09	متوسطة
		المتوسطات الحسابية لمجال الصفات المهنية ككل	3.70	0.52	مرتفعة

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.34– 3.96)، وانحرافات معيارية قد تراوحت مابين (0.64 – 1.15)، حيث جاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على "يتمتع بالاهتمام والانتماء لعمله وجامعته" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.96)، وانحراف معياري بلغ (0.88) على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها "يستخدم اللغة العربية الفصحى في عملية التدريس" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.34)، وانحراف معياري بلغ (1.09) وبدرجة تقدير متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للصفات المهنية ككل (3.70)، وانحراف معياري بلغ (0.52) وبدرجة تقدير مرتفعة، ويلاحظ من الجدول أن أربع عشرة فقرة جاءت بمتوسطات حسابيه تراوحت ما بين(3.96 – 3.69)، وانحرافات معياريه تراوحت ما بين (0.88 – 0.88) وحصلت على درجة تقدير مرتفعة، وإحدى عشرة فقره جاءت بمتوسطات حسابيه تراوحت ما بين (3.66 – 3.34) وانحرافات معياريه تراوحت ما بين (0.81 – 1.09) حصلت على درجة تقدير متوسطة.

ثانياً عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في درجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغيرات الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حسب متغيرات الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حسب متغيرات الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية

			الصفات المهنية	الصفات العامة للشخصية	الصفات الاجتماعية	الدرجة الكلية
الجنس	ذكر	س	3.70	3.76	3.73	3.72
		ع	.54	.53	.56	.53
	انثى	س	3.73	3.70	3.72	3.72
		ع	.43	.50	.42	.44
المسمى الأكاديمي	عميد	س	3.51	3.55	3.45	3.51
		ع	.44	.43	.45	.42
	نائب عميد	س	3.55	3.61	3.64	3.59
		ع	.35	.39	.30	.34
	مساعد عميد	س	3.57	3.62	3.61	3.59
		ع	.32	.32	.34	.30
	رئيس قسم	س	3.85	3.89	3.88	3.87
		ع	.58	.60	.60	.58
الكلية	إنسانية	س	3.68	3.74	3.75	3.71
		ع	.53	.56	.58	.54
	علمية	س	3.75	3.76	3.66	3.74
		ع	.47	.42	.39	.42

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد على المجالات جدول (8) وتحليل التباين الثلاثي للأداة ككل جدول (9).

جدول (8)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية على مجالات درجة توافر الصفات المهنية

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	الصفات المهنية	.00001	1	.00001	.000	.994
هوتلنج=.033	الصفات العامة للشخصية	.091	1	.091	.338	.563
ح=.505	الصفات الاجتماعية	.018	1	.018	.066	.798
المسمى الوظيفي	الصفات المهنية	1.867	3	.622	2.406	.074
ويلكس=.858	الصفات العامة للشخصية	1.859	3	.620	2.314	.083
ح=.258	الصفات الاجتماعية	2.565	3	.855	3.183	.029
الكلية	الصفات المهنية	.033	1	.033	.127	.722
هوتلنج= .083	الصفات العامة للشخصية	.002	1	.002	.006	.939
ح=.122	الصفات الاجتماعية	.152	1	.152	.566	.454
الخطأ	الصفات المهنية	19.146	74	.259		
	الصفات العامة للشخصية	19.815	74	.268		
	الصفات الاجتماعية	19.876	74	.269		
الكلي	الصفات المهنية	21.091	79			
	الصفات العامة للشخصية	21.720	79			
	الصفات الاجتماعية	22.553	79			

يتبين من الجدول (8) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$)تعزى لأثر متغير الجنس في جميع المجالات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر متغير المسمى الأكاديمي في الصفات الاجتماعية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه كما هو مبين في الجدول (10). بينما لم تظهر فروق دالة إحصائيا في باقي المجالات.
- عدم وجود فروق أو: ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر متغير الكلية في جميع المجالات.

جدول (9)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية على درجة توافر الصفات المهنية ككل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.016	1	.016	.063	.802
المسمى الوظيفي	1.953	3	.651	2.607	.058
الكلية	.002	1	.002	.007	.933
الخطأ	18.480	74	.250		
الكلي	20.444	79			

يتبين من الجدول (9) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لأثر متغير الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.063 وبدلالة احصائية بلغت 0.802.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لأثر متغير المسمى الاكاديمي، حيث بلغت قيمة ف 2.607 وبدلالة احصائية بلغت 0.058.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) تعزى لأثر متغير الكلية، حيث بلغت قيمة ف 0.007 وبدلالة احصائية بلغت 0.933.

جدول (10)

المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر المسمى الوظيفي على الصفات الاجتماعية

	المتوسط الحسابي	عميد	نائب عميد	مساعد عميد	رئيس قسم
عميد	3.45				
نائب العميد	3.64	.19			
مساعد العميد	3.61	.17	.02		
رئيس القسم	3.88	*.44	.24	.27	

* دالة عند مستوى الدلالة (α = 0.05).

يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية(α = 0.05) بين عميد ورئيس قسم، وجاءت الفروق لصالح رئيس قسم.

ثالثاً عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما المقترحات التي يقدمها العمداء والنواب والمساعدون ورؤساء الأقسام للصفات المهنية الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

للإجابة عن هذا السؤال تم وضع سؤال مفتوح الإجابة مكون من ثلاثة فروع في نهاية الاستبانة حول المقترحات التي يقدمها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام للصفات المهنية الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك، أجاب على هذا السؤال (55) من عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام ولتحديد المقترحات، تم رصد وتحليل هذه الاستجابات، ودمج الأفكار المتشابهة، وتوزيعها إلى فئات وفقاً لعملية التحليل النوعي، ومن ثم استخراج التكرارات والنسب المئوية لهذه الاستجابات، كما هو مبين في الجدول (11).

جدول رقم (11)

التكرارات والنسب المئوية لمقترحات الصفات المهنية الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء الأقسام مرتبة تنازلياً

الرقم	المتقرح	أقسام التكرار	النسبة المئوية
1-	القدرة على التدريب والبحث والتطوير الدائم لذاته.	52	%94.5
2-	الحصول على درجة الدكتوراه.	51	%92.7
3-	القدرة على بناء علاقات إنسانية ووجدانية واجتماعية.	50	%90.9
4-	الاطلاع المستمر على الجديد لتواصل الفعال والبناء مع المجتمع.	50	%90.9
5-	الأمانة في العمل والالتزام بالقوانين وأنظمة المهنة.	48	%87.3
6-	القدرة على الاستماع والإصغاء لمحاولة حل المشاكل التي يستطيع حلها.	46	%83.6
7-	يتمتع بسعة الأفق وبعد النظر للإجابة عن استفسارات الطلبة.	45	%81.8
8-	يمتلك شخصية متعاونة، ومحب لزملائه في عمله.	44	%80
9-	شخصية متفانية في خدمة المجتمع الجامعي، والمحلي.	43	%78
10-	القدرة على التعامل بمرونة وقبول وتقبل الأخرين ومساعدتهم.	41	%74.5
11-	احترام شخصية الطلبة والقدرة على توصيل المعلومة له.	41	%74.5
12-	التمسك بالقيم الدينية والعادات الاجتماعية وبناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة.	40	
13-	الحب والعدل والوسطية في التعامل.	38	%72.7
14-	يساعد الطلبة في كتابة مشاريع التخرج ويقدم لهم بحكمة وتوجيه الإرشاد.	37	%67.3
15-	يتمتع بالوضوح والبساطة والتواضع والدافعية للانتماء لعمله الجامعي.	37	%67.3
16-	القدرة على التواصل الأكاديمي مع من هم في مجال	35	%63.6

الرقم	المتقرح	أقسام التكرار	النسبة المئوية
	اختصاصه للاستفادة من خبرتهم.		
17-	الالتزام بمنهج وخطة المساق والمهام التدريسية.	35	%63.6
18-	المشاركة في المؤتمرات والندوات والاهتمام بالبحث العلمي.	33	%60
19-	التعاون وتنمية روح الفريق الواحد في العمل.	33	%60
20-	الاهتمام بربط بين مخرجات التعليم وسوق العمل.	30	%54.5
21-	استثمار الوقت لإيصال المعلومات والأفكار للطلبة.	30	%54.5
22-	القدرة على القيادة وبذل الجهد في المواقف التعليمية.	29	%52.7
23-	القدرة على التعبير والطلاقة اللغوية.	28	%50.9
24-	يمتلك مهارة التخطيط والتنظيم والتقويم المستمر.	27	%49
25-	أن يحسن إدارة الأمور ويتمتع بسعة صدره.	27	%49
26-	المقدرة على الابتكار والمعرفة الجديدة لتخصصه ومراجعة المنهاج بشكل مستمر.	25	%45.5
27-	التنوع في استخدام طرائق وأساليب تدريسية وذلك حسب متطلبات المساق.	25	%45.5
28-	التمكن من مادة الاختصاص والكفاءة.	24	%43.6
29-	العمل على ضبط الطلبة ومتابعة الغياب.	24	%43.6
30-	إثارة الرغبة والحماس والدافعية لدى الطلبة.	23	%41.8
31-	استخدام أسلوب الحوار والنقاش والموضوعية والصدق في التقويم.	22	%40
32-	الرغبة في التقدم العلمي والأكاديمي.	20	%36.3
33-	استخدام مهارة النقد وحرية التعبير.	19	%34.5
34-	يتصف بشخصية متزنة ونزيهة.	19	%34.5
35-	يتمتع باللياقة البدنية.	18	%32.7
36-	الاعتناء بالمظهر الخارجي.	18	%32.7
37	يتمتع بالحماس والثقة بالنفس.	17	%30.9
38-	التنوع في استخدام اللغة وذلك حسب الموقف التعليمي	15	%27.2

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (11) أن اثنين وعشرين مقترحاً حصلت على نسبة مئوية تجاوزت (50%) في حين حصلت ثمانٍ مقترحات على نسبة مئوية ما بين 40-50% وحصل سبعة مقترحات على نسبة مئوية ما بين 25- 39% وجاء المقترح الذي نص على "القدرة على التدريب والبحث والتطوير الدائم لذاته" بتكرار بلغ (52)، وبنسبة مئوية بلغت (94.5%) في المرتبة الأولى في حين جاء المقترح الذي نص على "التنوع في استخدام اللغة وذلك حسب الموقف التعليمي" بتكرار بلغ (10) ونسبة مئوية بلغت (27.2%) في المرتبة الأخيرة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء ما تم طرحه من أسئلة هدفت للتعرف على درجة توفر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في درجة توفر الصفات المهنية وفقاً للجنس والمسمى الأكاديمي والكلية، ومعرفة المقترحات التي يقدمها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام للصفات المهنية الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس، كما يتضمن هذا الفصل التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفيما يلي عرض لمناقشة النتائج.

أولاً :مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مدى درجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك كما يراها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام الكليات؟

أظهرت النتائج أن درجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك كما يراها العمداء والنواب والمساعدون ورؤساء الأقسام الكليات جاءت بدرجة تقدير مرتفعة، حيث جاء مجال الصفات العامة للشخصية في المرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة، في حين جاء مجال الصفات المهنية بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن عزو ذلك إلى مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك للصفات المهنية بدرجة عالية وذلك لأن قبول وتعيين أعضاء هيئة يتم وفق أنظمة وقوانين وشروط معدة مسبقاً ومن ضمنها الصفات المهنية، ويتم اختيار أعضاء هيئه التدريس في الجامعة بناء على معيار الخبرة ،وكذلك أن يكونوا قد تخرجوا من جامعات عريقة وبالتالي لا يدخل الجامعة كعضو هيئه تدريس إلا من يملك مؤهلاً جامعياً قوياً أي تخرج من جامعة تعترف بها أصلا جامعة اليرموك وكذلك لديه

خبره كافيه، وفوق ذلك يخضع المتقدم الى مقابلات وامتحانات تنافسيه، وتضع هذه المقابلات والاختيارات في حسابها الصفات الشخصية العامة، والصفات الاجتماعية، بالإضافة إلى الصفات المهنية، كما أن الجامعة تخضع من يتعين فيها إلى فترة تجربة، قد تمتد إلى ثلاث سنوات يقدم خلالها عضو هيئه تدريس ثلاثة أبحاث منشوره، بالإضافة إلى تقارير التقييم التي يقدمها رؤساء الأقسام، وبالتالي فلا يثبت في الغالب في الجامعة إلا من يتميز بصفات شخصيه واجتماعيه ومهنية عالية، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع هذه التوجهات ومؤكده لها حيث جاءت درجه جميع المجالات الثلاثة مرتفعة. وأيضاً لما يتمتعون به من صفات حميدة وسعة صدر واسعة ونظره مستقبليه عالية ويواكبون التغيير والتطور في مراحل الحياة المختلفة العلمية والعملية ويسعوا الى تطوير أنفسهم ذاتياً للمحافظة على الصفات الشخصية لديهم وتطويرها مهنياً واجتماعيا أيضاً.

حيث جاء مجال الصفات العامة للشخصية بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة. ويمكن تفسير ذلك إلى ضرورة تمتع أعضاء هيئة التدريس بالصفات العامة للشخصية من نفسية وحركية وجسمية والتي تؤهلهم للقيام بمهامهم وواجباتهم على أكمل وجه خصوصاً وان الصفات الشخصية العامة مهمه جدا لممارسه عضو هيئه التدريس مهارات التواصل البصري والسمعي واللفظي مع الطلبة ومع مجتمع الجامعة بشكل عام. وهذا يدفع اعضاء هيئه التدريس الى الاهتمام بتطوير وصقل صفاتهم الشخصية من جميع جوانبها ،فضلاً أن ذلك تم اثناء مراحل الدراسة، وتمتعهم بالعدل والمساواة بين الطلبة والعاملين مما يجعلهم القيام بعملهم بحب واخلاص وتفاني.

في حين جاء مجال الصفات المهنية بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبدرجة تقدير مرتفعة ويمكن تفسير ذلك بأن الجامعة تقوم فعلاً باختيار أعضاء هيئه تدريس اصحاب كفاءة وخبره

،كما أنها تختار الطلبة المتميزين في مرحلتي البكالوريوس والماجستير وترسلهم في بعثات دراسية غالبا ًخارج الأردن ليكتسبوا معارف ومهارات جديدة ويضخوا أيضاً دماء جديدة إلى الجسم المهني في الجامعة بالإضافة إلى خبرة أعضاء هيئة التدريس المهنية التي اكتسبوها خلال سنوات العمل في الجامعة مما انعكس إيجابياً على الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي إعداد مخرجات تعليم مدربة ومؤهلة. كما ويمكن تفسير ذلك في ضوء التزام عضو هيئة التدريس برؤية ورسالة الجامعة وبأخلاقيات مهنة التدريس ،ولتمتع عضو هيئه التدريس بالخبرة العالية واطلاعه على ما هو جديد ليمارس عمله بشكل أكاديمي صادق.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الرفاعي (1997) التي أشارت إلى أن الصفات الشخصية والمهنية جاءت بدرجة عالية، وكذلك مع نتائج دراسة مارتينازي وسامبلس(Martinazii & Samples,2000) ودراسة (طعيمه والبندري ،2004)، ودراسة الرشيدي (2004)، ودراسة القرني (2010).

وسيتم مناقشة مجالات الدراسة وفقاً لفقراتها كالآتي:

أولاً: مجال الصفات العامة للشخصية

أظهرت النتائج أن مجال الصفات العامة للشخصية جاء بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك إلى مدى توافر الصفات العامة للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس التي تم وصفها من قبل جامعة اليرموك. وذلك لقبول تعيين أعضاء هيئة التدريس فيها. كما يمكن تفسير ذلك إلى أهمية امتلاك أعضاء هيئة التدريس لصفات شخصية تؤهلهم للقيام بمهامهم وواجباتهم.

وجاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تملك سرعة التفكير وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.04)

وبانحراف معياري (0.63) وبدرجة تقدير مرتفعة. ويمكن تفسير ذلك إلى خبرة أعضاء هيئة التدريس التي تمكنهم من إيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم، إضافة إلى استخدامهم للتفكير المتأمل في حل المشكلات، كما ويمكن تفسير ذلك إلى اهتمام إدارة الجامعة بتأهيل وتدريس وإكساب أعضاء هيئة التدريس للمهارات اللازمة للتعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها. وكما يمكن تفسير ذلك إلى اطلاعهم على المشكلات التي تواجه الطلبة بشكل أكثر وذلك بطبيعة عملهم في مجتمع متعدد الأصول.

وجاءت الفقرة رقم (16) التي تنص على: "يستطيع العمل على التغيير الإيجابي في المجتمع مع تقديم الخدمة الاجتماعية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.61) وبانحراف معياري بلغ (0.77) على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة ومتوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بدرجه متوسطة لان بعض أعضاء هيئه التدريس يركز على العمل المهني أكثر بكثير من تركيزه على عمله كباني الشخصية للطالب، وأنه صاحب رسالة تتجاوز الجانب الأكاديمي لأعداد الطلبة للحياة العملية وتهيئة شخصياتهم للانخراط في المجتمع بفاعلية، وتزويدهم بمهارات حياتية تؤهلهم للحياة في المجتمع بفاعلية، وغرس القيم الإيجابية في نفوسهم، وهذا برأيي يعود إلى تقصير الجامعة في متابعة أعضاء هيئه التدريس في هذا الجانب وإعطائه جزءاً مناسباً من علاقة تقييم أعضاء هيئة التدريس، كما ويمكن تفسير ذلك في ضوء اهتمام نسبه ليست قليله من أعضاء هيئة التدريس تعمل على إعداد جيل مؤهل ومدرب يمتلك الثقافة الاجتماعية والمعرفة الكافية من خلال غرس القيم الإيجابية في نفوس الطلبة، وبالتالي نقلها إلى المجتمع المتواجدين فيه، والتغيير فيه بشكل إيجابي، كما يمكن تفسير ذلك إلى أن خدمة المجتمع تعد من وظائف الجامعة الرئيسة، كما أن العلاقة بين المجتمع والجامعة علاقة تشاركية تبادلية

تقوم على التأثر والتأثير، ويعزى ذلك الى ان عضو هيئه التدريس هو أيضاً عضو في المجتمع فلابد من التغيير والتطوير في المجتمع وتقديم الخدمة اللازمة له.

ثانياً: مجال الصفات الاجتماعية

أظهرت النتائج أن مجال الصفات الاجتماعية جاء بالمرتبة الثانية وبدرجة تقدير مرتفعة.

يمكن تفسير ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس كائن اجتماعي بطبيعته، يعيش في مجتمع محافظ على العادات والتقاليد الاجتماعية، ويتفاعل معه ويؤثر ويتأثر فيه، كما يمكن تفسير ذلك إلى التزام عضو هيئة التدريس بالأخلاقيات الراقية في التعامل مع الطلبة وزملائه أعضاء هيئة التدريس.

حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يستخدم الحكمة في التوجيه والإرشاد في التعامل مع الطلبة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وبانحراف معياري بلغ (0.76) على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس الجانب الإنساني في التعامل مع الطلبة كأبناء لهم، فهم يعيشون مرحلة مراهقة تحتاج إلى توجيه وإرشاد. بالإضافة إلى أن الطلبة يمرون بمرحلة انتقالية من المدرسة إلى الجامعة وبالتالي لابد من توجيههم وإرشادهم، كما يعزو تفسير ذلك إلى أن من مهام عضو هيئة التدريس التوجيه والإرشاد المستمرين للطلبة. وبخصوص مجيء الفقرة والتي تنص على "يستطيع حضور دورات تدريبية تساهم في تحسين عمله بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبانحراف معياري بلغ (0.81) وبدرجة تقدير متوسطة.

ويمكن تفسير ذلك إلى قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بحضور دورات تدريبية وذلك لتركيزهم على الجانب التدريسي، وانشغالهم بكثرة الأعباء والأعمال الملقاة على عاتقهم.

كما يمكن تفسير ذلك إلى عدم مناسبة أوقات الدورات التدريبية لأوقات فراغ لدى أعضاء هيئة التدريس أو عدم قناعتهم بجدية هذه الدورات من طرف، وبقدرة من يقوم بإعطائها من طرف أخر، بالإضافة إلى انشغالهم بإعداد البحوث لغايات الترقية.

ثالثاً: مجال الصفات المهنية

أظهرت النتائج أن مجال الصفات المهنية جاء بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبدرجة تقدير مرتفعة.

ويمكن تفسير ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمواكبة المستجدات والتطورات العالمية في المجال المهني وإلى ظهور التكنولوجيا الحديثة والتي تؤهلهم لاكتساب الصفات المهنية. كما يمكن تفسير ذلك إلى تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والتي تكسبهم الصفات المهنية المتبادلة.

حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يتمتع بالاهتمام والانتماء لعمله ولجامعته بالمرتبة الأولى" بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبانحراف معياري بلغ (0.88) على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة ويمكن تفسير ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا والاستقرار الوظيفي في جامعة اليرموك مما ينعكس على اهتمامهم وولائهم لعملهم والجامعة التي يعملون فيها، كما يمكن تفسير ذلك إلى اهتمام إدارة الجامعة بتوفير مناخ عمل داخل أقسام الجامعة وكلياتها يسودها المحبة والتفاهم.

وبخصوص مجيء الفقرة والتي تنص على" يستخدم اللغة العربية الفصحى في عملية التدريس" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.34) وبانحراف معياري بلغ (1.09) على التوالي وبدرجة تقدير متوسطة. ويمكن تفسير ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس حصلوا على شهاداتهم العلمية من جامعات أجنبية، بالإضافة إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس يعملون في كليات علمية لا تستخدم اللغة العربية الفصحى، كما يمكن تفسير ذلك إلى أن أنظمة وقوانين جامعة اليرموك لا تشترط استخدام اللغة العربية كلغة أساسية في عملية التدريس، ولا تحاسب

أعضاء هيئة التدريس غير التقنين حيث تنبغي أن تكون من رسالة الجامعة تكريس استخدام اللغة العربية الفصحى والاعتزاز بها، لأنها تعبر عن هوية الأمة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في درجة توافر الصفات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغيرات الجنس، والمسمى الأكاديمي، والكلية؟

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) تعزى لأثر المسمى المهنية.

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) تعزى لأثر الكلية في جميع المجالات.

أولاً: متغير الجنس

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات. ويمكن تفسير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الصفات المهنية نفسها في جامعة اليرموك بغض النظر عن الجنس سواء كان ذكراً أم أنثى، كما يمكن تفسير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعملون في نفس البنية الجامعية ويخضعون للقوانين والأنظمة والتعليمات نفسها في جامعة اليرموك بغض النظر عن الجنس.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة مارتبنازي، وسامبلس (martinazii & Sampless, 2000) التي أشارت إلى عدم وجود فروق إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس في تصورات الطلبة حول اعضاء هيئه التدريس وايضا اتفقت مع دراسة الرفاعي (1994) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية من وجهه نظر الطلبة لصفات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي.

ثانياً: متغير المسمى الأكاديمي

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة (α =0.05) تعزى لأثر المسمى الأكاديمي في جميع المجالات. ويمكن تفسير ذلك إلـــى أن أعــضاء هيئـــة التدريس بغض النظر عن المسمى الأكاديمي يمتلكون الصفات المهنية نفــسها وذلــك لأنهــم يخضعون للدورات التدريبية التي توفرها أدارة الجامعة نفسها، كما ويمكن تفسير ذلك إلـــى أن إدارة الجامعة تعامل جميع أعضاء هيئة التدريس المعاملة والطريقة نفسها وبغض النظـــر عـــن المسمى الأكاديمي، كما ويمكن تفسير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعـــة اليرمـــوك يتعاملون باحترام وتقدير في جو يسوده المحبة دون النظر إلى المسمى الأكاديمي.

واتفقت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الرفاعي (1994) التي أشارت إلى عدم وجـــود فروق ذات دلاله إحصائية من وجهه نظر الطلبة لصفات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي.

ثالثاً: متغير الكلية

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة (α =0.05) تعزى لمتغير أثر الكلية في جميع المجالات. ويمكن تفسير ذلك إلى توفر نفس الصفات المهنيـــة لدى أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الكليات التي يعملون بها ســـواء كانـــت علميـــة أم إنسانية، وكما يمكن تفسير ذلك إلى توافر نفس الظروف والإمكانات المتوافرة في الكليات سواء كانت علمية أو إنسانية. واتفقت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الرفاعي (1994) التي اشـــارت الى عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية من وجهه نظر الطلبة لصفات الشخـــصية والمهنيـــة للأستاذ الجامعي.

واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة الرشيدي (2004) ودراسة القرنـــي (2010) التـــي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثر متغير الكلية.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما هي المقترحات التي يقدمها عمداء ونواب ومساعدون ورؤساء أقسام للصفات المهنية الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟

أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز المقترحات لتوفر الصفات المهنية في عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظر عمداء نواب ومساعدين ورؤساء أقسام، حيث جاء المقترح الذي نص على "القدرة على التدريس والبحث والتطوير الدائم لذاته "بالمرتبة الأولى وبتكرار بلغ (52)، وبنسبة مئوية بلغت (94.5%). ويمكن تفسير ذلك إلى ضرورة مواكبة تغير العصر ومواجهة تطورات التعليم الذي يحدث من خلال تطور المجتمعات وتفاعلها، وأيضاً لإعطائه القدرة لتوصيل المعلومة وبناء الشخصية بشكل أنسب وبشكل واضح وكذلك التطوير الدائم لذاته هو من أجل الترقية ومواكبة الانفجار المعرفي وذلك باطلاعه على كل جديد وعمل الأبحاث بشكل مستمر ودائم.

في حين جاء المقترح الذي نص على "التنوع في استخدام اللغة وذلك حسب الموقف التعليمي بالمرتبة الأخيرة بتكرار بلغ (15) وبنسبة مئوية بلغت (27.2%).

ويمكن تفسير ذلك إلى المواقف التي تحتاج إلى لغة مختلفة، وكذلك استخدام اللغة العامية هي قد تكون الأكثر انتشاراً بينهم، وندرة المصطلحات التي تحتاج إلى التغيير في اللغة.

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي :

- أظهرت نتائج الدراسة أن درجه توفر الصفات المهنية لدى اعضاء التدريس جاءت بدرجه تقدير مرتفعة وفي ضوء هذه النتيجة توصي الباحثة بضرورة زياده الاهتمام بإعداد عضو هيئه التدريس وتأهيلهم مهنياً، تشجيعهم أكثر على امتلاك الصفات المهنية لما لها من دور كبير في تطوير وانجاح المسيرة التعليمية،ومواكبه التغيرات العالمية وتحقيق متطلبات التعليم ضمان معايير الاعتماد.
- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) تعزى لأثر الجنس والكلية والمسمى الأكاديمي، ذا توصي الباحثة بضرورة توفير روح المنافسة بين أعضاء هيئه التدريس من أجل تطوير كفاياتهم المهنية بما يحقق مستوى تعليمي أفضل بمنح الدعم والتعزيز لهم.
- أظهرت نتائج الإجابة عن السؤال المفتوح بتقديم (55) مقترحاً، لذا توصي الباحثة بضرورة التأكيد على الصفات والمهنية القدرة على التدريب والبحث والتطوير الدائم لذاته، والحصول على درجة الدكتوراه، والقدرة على بناء علاقات إنسانية ووجدانية واجتماعية، والاطلاع المستمر على الجديد لتواصل الفعال والبناء مع المجتمع ،والأمانة في العمل.

المراجع

المراجع العربية:

أحمد، لمياء (2008). **نظم الجودة ومتطلبات تسويق الخدمات التعليمية**، مستقبل التعليم الجامعي العربي، القاهرة، أبحاث علمية وفعاليات أكاديمية، المكتب الجامعي الحديث، مصر.

الأسمر، منى حسن (2005). **كفايات أداء عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات**، مجلة العلوم التربوية.7 (2):33 – 50.

آل زاهر، علي (2004). تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك خالد.

بركات، محمد عادل (1996). **التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية**. المجلة العربية للتعليم العالي.2 (6):20_44، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

بسيوني، سهير (2005). **إصلاح التعليم الجودة الشاملة في حجرة الدراسة**، القاهرة. دار الأحودي للنشر.

بشايرة، أحمد (1993). **اعتماد مؤسسات التعليم العالي؛ قراءات حول التعليم العالي**، العددان السادس والسابع، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، عمان، الأردن.

البيتي، عوض (2001). **برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية**، مجلة جامعة أم القرى. 7، (5): 22– 33.

التل، احمد (1998). **التعليم العالي في الأردن**. عمان: دار النشر المكتبة الوطنية، الأردن.

جاد، سيد (2010). **إدارة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي**، مصر، جامعة قناة السويس

جانيس، أركارو (2005). ترجمة سهير بسيوني. **إصلاح التعليم الجودة الشاملة فـي حجـرة الدراسة**، القاهرة، دار الأحودي للنشر، مصر.

حربي، منير (2001). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، دراسة ميدانية على جامعة طنطـا، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا 30 (2)، 297 – 373

الخطيب، أحمد (2009). **التعليم العالي الإشكاليات والتحديات**. إربد، عالم الكتب الحديث.

الخطيب، محمد بن شعات (1999). **إدارة تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي في التعليم**. دارسة مقارنة – رسالة الخليج، العدد 73.

الدهشان، جمال، والسيسي، جمال (2004). **تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال** آرائهم، **بحث منشور**، مجلة النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، 3(2):18_33.

ذياب، سهيل (2006). **المدرس الجامعي الذي نريد مكانته وخصائص وأدواره فـي جامعـة القدس**. بجامعة القدس المفتوحة، منطقة غزة التعليمية، بحث منشور.

الربيعي، سعيد بن حمد (2008). **التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل**.ط1، عمان، دار الشروق،.

الربيعي، محمود (2007). **تصورات مستقبلية لتطوير الاستاذ الجامعي**، القاهرة : دار الفكـر العربي، مصر.

الرشيدي، فهد (2004). **الصفات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويـت**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

سنقر، صالحة (2000). تطور التعليم العالي في سوريا من عـام 1970 حتـى عـام 2000 وتوجهاته المستقبلية، وزارة التعليم العالي، دمشق، سوريا.

الشلبي، طارق (2002). **الجودة في المنظمات الحديثة**، عمان، دار الصفا للنشر والتوزيع.

شمسان، احمد محمد (2001). **أثر الرضا الوظيفي على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على جامعة صنعاء**، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.

الصغير، أحمد (2005). التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، ط1، القاهرة: عالم الكتب.

الصليبي، محمود (2007). **الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية**، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

صيداوي، احمد (2000). **التعليم الجامعي والعالي في الوطن العربي**. عمان: دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن.

طعيمه، رشدي والبندري، محمد بن سليمان (2004). **التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير**. القاهرة :دار الفكر.

العاجز، فؤاد (2006). السمات الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينيةب. الجامعة الإسلامية، عزة، 2 (1): 12- 35.

عاشور، محمد (2008). دليل **التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية أعضاء الاتحاد**، ط2، عمان ص 25 - 34.

العبادي، هاشم والطائي، يوسف (2008). التعليم الجامعي من منظور إداري. عمان، دار اليازودي للنشر والتوزيع.

عبد ربه، علي، وأديبي، عباس (1994). **المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة البحرين**، رسالة الخليج العربي، الكويت.

العقيل، عبد الله (2004). **معايير الاعتماد العامة والخاصة**. عمان، جدارا للكتاب العالمي.

عليمات، صالح (2007). العمليات الإدارية في المؤسسات التربوية، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

عمارة، سامي فتحي (1999). **معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم** ضمن بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.

العمايرة، محمد حسن (2006). **تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء بالأردن للمهام المناطه بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم**. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 7، (3):43 – 63.

الغزاوي، رانيا (2009). **أثر استيفاء معايير الاعتماد العامة والخاصة على تحقيق أهداف الجامعات الخاصة في الأردن**. دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد ،عمان.

القرني، نوره (2010). **دور الإدارة الجامعية في تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس ومعوقاتها في الجامعات السعودية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

قمبر، محمود (2006). **دراسات في التعليم الجامعي**، اربد. عالم الكتب الحديث.

كامل، كمال، وأحمد، لمياء (2011). **معايير اعتماد مؤسسات التعليم الجامعي نماذج عربية وعالمية، المنصورة**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.

اللقاني، أحمد حسين (1993) **دراسات في التعليم الجامعي**، جامعة عين شمس، مركز التطوير الجامعي، مصر

المحسن، محسن (2003). معوقات الأداء الأكاديمي التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية العلوم العربية والاجتماعية بفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالقصيم، مجلة التربية، جامعة الأزهر، (120).

مدبولي، محمد. (2002). التنمية المهنية للمعلمين الاتجاهات المعاصرة، العـين: دار الكتـاب الجامعي.

مرسي، محمد عبد العليم (1993). **التعليم العالي ومسؤولياته في تنمية دولة الخليج العربي،** دراسة تحليلية تربوية لأعمال الندوة الفكرية الأولى لرؤساء ومديري الجامعات الخليجية، البحرين.

مصطفى، أحمد سيد. (2002). **المدير وتحديات العولمة إدارة جديدة لعالم جديد**، ط1، القاهرة، دار النهضة العربية.

المصيلحي، محمد (2000). **الضغوط المهنية للمعلم الجامعي: دراسة ميدانية**، مجلة التربيـة، جامعة الأزهر، 90، (9): 30- 36.

معاجيني، أسامه حسن (1998). **الكفايات التدريبية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين**. المجلة التربوية. 49، (13): 15- 25.

الوادي، محمود (2010). **ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي**، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

الوزرة، عبد الله (2006) كفايات عمداء الكليات في الجامعات السعودية: برنامج لتطوير الأداء. سالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

يوسف عبد الوهاب أبو حميدان –سواقد ساري (2008). **الصفات الواجب توافرها في عـضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة:** مجلة جامعة دمشق. 24، (1): 10- 23.

المراجع الأجنبية

Harvey, L., 2002, ‘Quality assurance in higher education: some international trends’ ***Higher Education Conference***, Oslo, , pp. 21–26,

Kamath, R., Meier, H., & Thomas, E. (2009) Characteristics of Accounting Faculty in th U.S. **American Journal of Business Education**, 2 (31): 1-8.

Martinazzi, R., & Samples, J. (2000). **Characteristics And Traits Of An Effective Professor**. 30tj ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference, October 18- 21, 2000 Kansas City, MO.

Skerritt, Ortrun – Zuber. (1992). **Professional development on higher education atheroretical framework London**, kogan for action researot.

Sursock, A.(2010) '**Accountability in Western Europe: Shifting quality assurance paradigms**', *Accountability in Higher Education*, New York, Routledge.

Universal Council for Online Education Accreditation, 2003, *FAQs*, available **at http://www.ucoea.org/html/faq.htm#1**.

Wergin, J. F. (2007). (Ed) Leadership in place. **How academic Professionals can Find their Ieadership Voice.** Boston Anker.

Young, S & Dogleg, show. (1999) "**profilesof Effective college and University Teachers"**. The journal of higher education. Pp 670- 684.

الملاحق

ملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولية

سعادة الدكتور /...حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته **وبعد،،،**

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان (**الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك**) وذلك استكمالا للحصول على درجة الدكتوراه في التربية تخصص–الإدارة التربوية – ونظرا لما تعهده الباحثة فيكم من سعة الإطلاع والخبرة، وضعت بين أيديكم الأداة الرئيسية للدراسة (الاستبانة) من أجل تحكيمها قبل تطبيقها ميدانيا ولتحقيق أهداف الدراسة قسمتها الباحثة إلى ثلاثة محاور رئيسية.

لذا أرجو التفضل بقراءتها و إبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول:

- مدى انتماء الفقرات للمجالات.
- دقة ووضوح العبارات والفقرات.
- حذف أو إضافات أخرى أرجو التكرم بذكرها.

علما بأن الباحثة ستحدد استجابات أفراد العينة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي.

شاكرة لكم حسن التعاون

الباحثة

وجدان محمد مساعدة

المجال الأول	الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.							
م	العبارة	وضوح الصياغة		صحة الصياغة		انتماء المفردة للمحور		التعديلات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	صحيحة	غير صحيحة	تنتمي	لا تنتمي	
1	يحقق عملي الأكاديمي أهداف المنهج الدراسي للمساق.							
2	يحقق عملي الأكاديمي حاجات الطلبة التعليمية.							
3	استخدم طرائق وأساليب تدريس متنوعة حسب متطلبات كل مساق دراسي							
4	يدفع نمطي التعليمي الذي أستخدمه إلى إثارة الرغبة لدى الطلبة في التعلم							
5	أشعر بالتمكن من مادة الاختصاص.							
6	أربط بين الجانب النظري والتطبيقي في المساق.							
7	أتعامل مع تقييم الطلبة بموضوعية							
8	أضبط الطلبة بحزم مع الحرص على متابعة الغياب وتفقد الغائب و السؤال عنه.							
9	أستخدم الوسائل التعليمية الجيدة و شروط استخدامها.							
10	ألتزم بخصائص التعليم الجيد مع مراعاة شروطه							
11	أستطيع عمل الأبحاث العلمية بشكل سليم بما يخدم الجامعة والمجتمع المحلي.							
12	أشارك في المؤتمرات والندوات المحلية والعربية بالعمل البحثي وأوراق العمل.							
13	أحرص على التطوير الذاتي؛ لمواجهة التطورات العلمية الحديثة، والاستفادة منها.							
14	أتعاون بحثيا مع أعضاء هيئة التدريس بما							

	يخدم تطوير التعليم الجامعي.							
15	أساهم في تقديم الخدمة البحثية لعناصر ومؤسسات المجتمع.							
16	أتمتع بروح معنوية عالية.							
17	أستخدم اللغة العربية الفصحى في عملية التدريس							
18	أستخدم اللغة الانجليزية في تدريسي وابحاثي.							
19	أتمتع بمهارات تفكير ابداعية.							
20	أمارس طرائق تدريس متنوعة وحديثة							
21	أمارس الحرية المهنية أثناء القيام بعملي.							
22	أستطيع ممارسة التخصصات المختلفة في الجامعة باحتياجات المجتمع.							
23	أستطيع حضور دورات تدريبيه تساهم في زيادة ممارساتي لعملي.							
24	ـــتمتع بالاهتمام والانتماء لعملي وجامعتي.							
25	أساهم في تحقيق رسالة الجامعة التي أعمل بها.							
26	أتحلى بأخلاقيات المهنة في عملي الجامعي.							
27	يساهم عملي في الاطلاع المستمر على الأبحاث والدراسات العلمية المنشورة.							
28	أستطيع ممارسة إدارة الوقت وتنظيمه من خلال عملي في الجامعة.							
29	أمتلك الدقة والموضوعية في تقديم المعلومات في مجال اختصاصي.							
30	لدي القدرة على نقل المعرفة من مهارات واتجاهات إلى العاملين معي في الجامعة.							

المجال الثاني		الصفات العامة للشخصية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.						
1	أتمتع بالصفات الجسدية اللازمة، والقدرة البدنية للعمل.							
2	أمتلك سرعه التفكير وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة.							
3	امتلك الطلاقة اللغوية والقدرة على التعبير الواضح.							
4	لدي ثقة بالنفس و التحمس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية.							
5	لدي القدرة على: القيادة والريادة والابتكار والإقناع.							
6	أتمتع بالموضوعية والعدالة وعدم التحيز.							
7	لدي الميل والرغبة نحو مهنة التعليم واحترام أنظمة وقوانين المهنة.							
8	استطيع العمل علي التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية.							
9	اتمتع بسعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم والعلم.							
10	لدي القدرة علي بناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة والرؤساء.							
11	أستطيع التحكم بانفعالاتي							

	وعواطفي عند التعامل مع الآخرين.							
12	امتلك الثقة بقدرات الآخرين متقبلاً لأفكارهم و مبادراً و مساعداً على أداء أدوارهم.							
13	اتحلى بالشخصية المتكاملة؛ والانسجام مع الذات في السلوك والرقابة الذاتية.							
14	أمتلك المهارات اللازمة لتحمل المسؤولية.							
15	اعزز من مجال التخصص والتقافه العامة لدي.							

المجال الثالث		الصفات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.						
1	أتعامل بالرحمة والحب والعدل مع الطلبة.							
2	أستخدم الحكمة في التوجيه و الإرشاد مهما كانت سلبية الطالب.							
3	أعمل على بناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة وحثهم على الالتزام بها.							
4	أحث وأساعد الطلبة على العلم و التعلم.							
5	احترم شخصية الطالب							
6	أتوسط في التعامل مع الطلبة.							
7	أشعر بزيادة الروابط الاجتماعية بين الجامعة والمجتمع.							
8	امتلك علاقات التعاون وتبادل الأنشطة مع الزملاء.							

9	القدرة على فهم ثقافة المجتمع والتفاعل معها.							
10	لدي القدرة على توثيق الصلة بين الجامعة من جهة ومتطلبات البيئة بطاقاتها البشرية من جهة أخرى.							
11	امتلك القدرة على التنسيق مع أعضاء الهيئة التدريسية.							

- ما الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرك؟
- ما الصفات العامة للشخصية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرك؟
- ما الصفات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرك ؟

ملحق (2)

قائمه المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة	الكلية
1	أ.د صالح عليمات	إدارة تربوية	اليرموك	التربية
2	أ.د عدنان الإبراهيم	إدارة تربوية	اليرموك	التربية
3	أ.د محمد خوالده	اصول تربيه	اليرموك	التربية
4	د.محمد بني هاني	إدارة تربوية	اليرموك	التربية
5	د. نواف شطناوي	إدارة تربوية	اليرموك	التربية
6	د.علي جبران	إدارة تربوية	اليرموك	التربية
7	د. منيرة الشرمان	أصول تربيه	اليرموك	التربية
8	د. عمر مساعدة	قياس وتقويم	البلقاء	التربية
9	د. عايد بني ملحم	تربية خاصة	البلقاء	التربية
10	د. عمر ربابعة	إدارة تربوية	البلقاء	التربية
11	د. محمد قضاة	أصول تربية	الأردنية	التربية
12	د. احمد زبون	أصول تربية	البلقاء	التربية
13	د. محمد حمادات	إدارة تربوية	البلقاء	التربية
14	د. خوله القدومي	علم النفس التربوي	اربد الأهلية	العلوم التربوية
15	د. حنان غازي اليونس	مناهج الدراسات الاجتماعية وأساليب تدريسها	البلقاء	التربية
16	د. أحمد الحموري	لغات حديثة	الهاشمية	آداب

ملحق (3)

أداة الدراسة بالصورة النهائية

سعادة الدكتور /...حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته **وبعد،،،**

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان (الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك).

وذلك استكمالا للحصول على درجة الدكتوراه في التربية تخصص-الإدارة التربوية – أشكرك على وقتك الذي ستقضيه في تعبئة هذه الاستبانة، حيث إن التغذية الراجعة منك على بنودها في غاية الأهمية.

علما أن الباحثة ستحدد استجابات أفراد العينة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي كما **يلي:**

عالية جدا	**عالية**	**متوسطة**	**متدنية**	**متدنية جدا**

وتتطلب الإجابة عن البنود اختيار تقدير من خمسة مستويات: (عالية جدا) وتعني أن العبارة صحيحة دائماً أو في كل الأحيان تقريباً، و (عاليه) وتعني أن العبارة صحيحة غالباً، و(متوسطة) وتعني عدم الموافقة التامة او الرفض التام، و (متدنية) وتعني أن العبارة غير صحيحة غالبا، و(متدنية جدا) وتعني أن العبارة غير صحيحة على الإطلاق أو دائما.

وأرجو التفضل بالإجابة عن جميع الأسئلة.

مجتمع الدراسة هم هيئة أعضاء التدريس

شاكرة لكم حسن التعاون ،،

معلومات عامة:

الجنس: ☐ **ذكر** ☐ **أنثى**

المسمى الأكاديمي: ☐ **عميد** ☐ **نائب العميد** ☐ **مساعد العميد** ☐ **رئيس قسم**

الكلية: ☐ **إنسانية** ☐ **علمية**

الباحثة

وجدان محمد مساعدة

م	الفقرة	الاستجابة				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جدا
المجال المهني						
1	يتمتع بالاهتمام والانتماء لعمله وجامعته.					
2	يشعر بالتمكن من مادة الاختصاص.					
3	يعمل على بناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة وحثهم على الالتزام بها.					
4	يتحلى بأخلاقيات المهنة في عمله الجامعي.					
5	يساهم في تحقيق رسالة الجامعة التي يعمل بها.					
6	يمتلك الدقة في تقديم المعلومات في مجال اختصاصه.					
7	يستخدم طرائق واساليب تدريس متنوعة حسب متطلبات كل مساق دراسي.					
8	يقيم الطلبة بموضوعية.					
9	يحقق عمله الأكاديمي أهداف المنهج الدراسي للمساق.					
10	يعزز من مجال التخصص والثقافة العامة لديه.					
11	يمارس الحرية المهنية أثناء القيام بعمله.					
12	يشارك في المؤتمرات والندوات المحلية والعربية بالعمل البحثي وأوراق العمل.					
13	يساهم عمله في الإطلاع المستمر على الأبحاث والدراسات العملية المنشورة.					
14	يحرص على ضبط الطلبة وتفقدهم.					
15	يحقق عمله الأكاديمي حاجات الطلبة التعليمية.					
16	يستخدم الوسيلة التعليمية كركن أساسي في عمله التعليمي.					
17	يدفعه نمطه التعليمي الذي يستخدمه إلى إثارة الرغبة لدى الطلبة في التعلم.					
18	يرتبط بين الجانب النظري والتطبيقي في المساق.					

19	يلتزم بخصائص التعليم الجيد مع مراعاة شروطه.					
20	يستطيع ممارسة إدارة الوقت وتنظيمة من خلال عمله في الجامعة.					
21	يتمتع بدافعية عالية.					
22	يساهم في تقديم الخدمة البحثية لمؤسسات المجتمع.					
23	يتداول المعرفة من مهارات واتجاهات مع العاملين معه في الجامعة.					
24	يستخدم اللغة الإنجليزية في تدريسه وأبحاثه.					
25	يستخدم اللغة العربية الفصحى في عملية التدريس.					
مجال الصفات العامة الشخصية						
26	يمتلك سرعة التفكير وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة.					
27	لديه الثقة بالنفس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية.					
28	لديه الميل والرغبة نحو مهنة التعليم واحترام الأنظمة والقوانين.					
29	لديه القدرة على: القيادة والإقناع.					
30	يتحمل مسؤولية الأعمال التي يقوم بها.					
31	يتمتع بالموضوعية وعدم التحيز.					
32	يتمتع بالصفات الجسدية اللازمة للعمل.					
33	يتمتع بسعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم والعلم.					
34	يمتلك الثقة بقدرات الآخرين متقبلا لأفكارهم ومساعداً على أداء أدوارهم.					
35	يتحلى بالشخصية المتزنة والانسجام مع الذات في السلوك والرقابة الذاتية.					
36	يتعامل بالرحمة والحب والعدل مع الطلبة.					
37	يحرص على التطوير الذاتي لمواكبة التطورات العلمية					

	الحديثة، والاستفادة منها.					
38	يمتلك الطلاقة اللغوية والقدرة على التعبير الواضح.					
39	يتمتع بمهارات التفكير الإبداعية.					
40	لدية القدرة على بناء علاقات إنسانية جيدة مع الطلبة والرؤساء.					
41	يستطيع العمل على التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية.					
مجال الصفات الاجتماعية						
42	يستخدم الحكمة في التوجيه والإرشاد في التعامل مع الطلبة.					
43	يحترم شخصية الطالب.					
44	لدية المقدرة على فهم ثقافة المجتمع والتفاعل معها.					
45	لدية علاقات تعاون وتبادل الأنشطة مع الزملاء.					
46	يحث ويساعد الطلبة على العلم والتعلم.					
47	يمتلك المقدرة على التنسيق مع أعضاء الهيئة التدريسية لإنجاح عمله الأكاديمي.					
48	يستطيع التحكم بانفعالاته وعواطفه عند التعامل مع الآخرين.					
49	يتوسط في التعامل مع الطلبة.					
50	يستطيع حضور دورات تدريبية تساهم في تحسين عمله.					

_ ما المقترحات التي تقدمها من وجهة نظرك حيث تتناول ما يلي: الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظرك؟

....

....

....

....

....

_ ما الصفات العامة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة من وجهة نظرك؟

....
....
....
....
....

_ ما الصفات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرك ؟

....
....
....
....
....

ملحق رقم (4)

كتاب تسهيل مهمة الطالب من رئاسة جامعة اليرموك

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

الرقم: ك ت/١٠٧/١١٤/ ٤٤٢
التاريخ: ١١/جمادي الآخرة/ ١٤٣٤
الموافق: ٢١/نيسان/٢٠١٣

كلية التربية
مكتب العميد

جامعة اليرموك - رئاسة الجامعة
الـــوارد
١٦ نيسان ٢٠١٣
رقم الملف: ٤٠٩٦

الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة وجدان محمد علي مساعده

تحية طيبة وبعد ،،،

تقوم الطالبة **وجدان محمد علي مساعده**، ورقمها الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٧٧)، بدراسة بعنوان **"الصفات الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وفق معايير الاعتماد في جامعة اليرموك لمواجهة متطلبات التعليم العالي"**؛ وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في التربية، تخصص إدارة تربوية، ويستدعي ذلك معرفة عدد عمداء الكليات ونوابهم ومساعديهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة فضلا عن توزيع أداة الدراسة (استبانه) على عينة منهم.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية
أ.د. أمل خصاونة

جامعة اليرموك
دائرة الموارد البشرية
١٦ نيسان ٢٠١٣
الرقم
حول الى: المساعدة

تلفون: ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ + فاكس: ٧٢١١١٩٩ - ٢ - ٩٦٢ + اربد - الأردن
Tel: +962-2-721111 Fax: +962-2-7211199 Irbid - Jordan E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

Abstract

Masadeh. Wejdan Mohammad. Professional Development of Faculty members at Yarmouk University. PhD dissertation. Yarmouk University. (Supervisors: Prof. Mohammad Ashour & Dr. Khaleed Al-omari).

The purpose of this study is to identify the availability of professional characteristics among faculty members at Yarmouk University. Moreover exploring the suggestions of academic leaders about the needed professional characteristics that should be available in faculty members.

To achieve this aim the researcher reviewed the related literature and studies then developed a questionnaire consisted of (50) items distributed into three domains: personal general characteristics, professional characteristics and social characteristics. Moreover, an open question about the suggestions. The population of the study consisted of all academic leaders at Yarmouk University totaling (101) deputies, deans, assistants and departments' managers in the academic year 2012/2013, the population was selected to be the sample of this study.

The findings of the study showed that the availability of professional characteristics among faculty members was high as perceived by the sample as personal general characteristics came first while; professional characteristics came in the last rank. Moreover, there were no significant statistical differences attributed to gender, academic post and college in all domains. The most important suggestions for the needed professional characteristics that should be available in faculty members were the ability to train, research and continuous development as well as the ability to build human, emotional and social relationships and the continuous updating of knowledge and effective constructive communication with society.

Based on the findings of the study the researcher presented several recommendations such as taking careful attention to the preparation of faculty member and encouraging faculty members to obtain professional

characteristics as well as achieving the requirements of higher education and developing professional competencies to achieve a better educational level.

Key Words: Professional Characteristics. Faculty members. Yarmouk University.